



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Evaluación del clima organizacional y satisfacción
laboral de los trabajadores de la Institución Educativa
“Víctor Antonio Moreno Mosquera”, 2017**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la
Educación

AUTOR

Mercedes Heraclides SALTOS SARMIENTO

ASESOR

Abelardo Rodolfo CAMPANA CONCHA

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Saltos, M. (2019). *Evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa “Víctor Antonio Moreno Mosquera”, 2017*. Tesis para optar grado de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

1. CÓDIGO ORCID DEL ASESOR: <https://orcid.org/0000-0002-1098-9508>

- **Abelardo Rodolfo Campana Concha**

2. DNI O CÉDULA DEL AUTOR:

0704171131

3. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DONDE SE DESARROLLO LA INVESTIGACIÓN. DEBE INCLUIR LOCALIDADES Y COORDENADAS GEOGRÁFICAS: (latitud y coordenadas)

- Víctor Antonio Moreno Mosquera, Avenida Jambeli, 070210, Machala, Ecuador
Latitud: -3.251374 | Longitud: -79.98212

4. AÑO O RANGO DE AÑOS QUE LA INVESTIGACIÓN ABARCÓ: (mes y año; comienzo y término).
2017-2018



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PRESENTADA POR DOÑA MERCEDES HERACLIDES SALTOS SARMIENTO PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

En la ciudad de Lima, a los 20 días del mes de junio del 2019, siendo 10:00 a.m. se reunió en acto público en el Salón de Grados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Jurado Examinador integrado por el Dr. LUCIO MÁXIMO VALER LOPERA (Presidente), Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA (Asesor), Mg. MARÍA ESCALANTE LÓPEZ (Jurado Informante), Mg. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ (Jurado Informante) y el Dr. CARLOS DEXTRE MENDOZA (Miembro del Jurado), para recepcionar la sustentación de la tesis titulada: **EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VÍCTOR ANTONIO MORENO MOSQUERA", 2017**, que presenta doña **MERCEDES HERACLIDES SALTOS SARMIENTO**, para obtener el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.


Para el efecto, el Jurado Examinador tuvo a la vista el informe favorable del Jurado Informante integrado por el Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA (Asesor), Mg. MARÍA ESCALANTE LÓPEZ (Jurado Informante) y el Mg. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ (Jurado Informante).

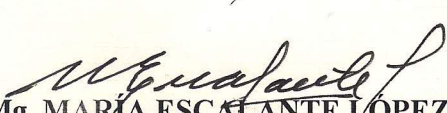
Después de haber escuchado la sustentación del graduando, el Jurado Examinador procedió a formular las preguntas reglamentarias y, luego de una deliberación en privado, decidió otorgarle el calificativo de


BUENO (15) EXCELENTE

Como testimonio del acto que culminó a las 11.00 a.m. horas, cada uno de los miembros del Jurado Examinador procedió a suscribir el acta, para que se remita a las instancias correspondientes y se expida, previo trámite administrativo, el diploma que acredite a doña **MERCEDES HERACLIDES SALTOS SARMIENTO**, para obtener el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.


Dr. LUCIO MÁXIMO VALER LOPERA
Presidente


Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA
Asesor


Mg. MARÍA ESCALANTE LÓPEZ
Jurado Informante


Mg. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ
Jurado Informante


Dr. CARLOS DEXTRE MENDOZA
Miembro del Jurado

DEDICATORIA

Al creador por bríndame las fuerzas y sabiduría para cumplir mis objetivos, a mis padres quienes sembraron ese deseo de superación personal y profesional, a mi amado esposo quien me brinda su apoyo incondicional en todos los deseos que deseo cumplir, a mis queridos hijos a quienes les robé su valioso tiempo de compartir momentos especiales para cumplir mis metas y quienes han sido mi pilar fundamental para seguir adelante y superarme profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

A la “Universidad Nacional Mayor de San Marcos” por brindarme la posibilidad de alcanzar este logro en mi formación profesional. Así mismo el agradecimiento a todos mis profesores y tutores por su dedicación y valiosos aportes durante la realización del presente trabajo.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE GENERAL	V
LISTA DE TABLAS.....	VIII
LISTA DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	X
SUMMARY	XI
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	12
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. OBJETIVOS	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. JUSTIFICACIÓN O SIGNIFICATIVIDAD.....	15
1.4.1. Justificación teórica	16
1.4.2. Justificación práctica	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	18
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	26
2.2. BASES TEÓRICAS.....	30
2.2.1. Clima organizacional	30
2.2.2. Tipos de clima organizacional.....	34
2.2.3. Factores del clima organizacional.....	36

2.2.4.	<i>Características del clima organizacional</i>	38
2.2.5.	<i>Dimensiones de clima organizacional</i>	39
2.2.6.	<i>Satisfacción laboral</i>	45
2.2.7.	<i>Factores del desempeño laboral</i>	49
2.2.8.	<i>Dimensiones de la satisfacción laboral</i>	51
2.3.	GLOSARIO DE TÉRMINOS	53
2.3.1.	<i>Clima</i>	53
2.3.2.	<i>Calidad</i>	53
2.3.3.	<i>Compromiso organizacional</i>	54
2.3.4.	<i>Comunicación</i>	54
2.3.5.	<i>Autorrealización</i>	54
2.3.6.	<i>Institución educativa</i>	54
2.3.7.	<i>Liderazgo</i>	54
2.3.8.	<i>Motivación</i>	55
2.3.9.	<i>Satisfacción</i>	55
2.3.10.	<i>Satisfacción laboral</i>	55
2.3.11.	<i>Reconocimiento de logros</i>	55
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		56
3.1.	FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	56
3.1.1.	<i>hipótesis general</i>	56
3.1.2.	<i>Hipótesis específicas</i>	56
3.2.	IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES	58
3.2.1.	<i>VX: Clima organizacional</i>	58
3.2.2.	<i>VY: Satisfacción laboral</i>	58
3.3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	59
3.3.1.	<i>Unidad de análisis</i>	60
3.3.2.	<i>Población y muestra</i>	60
3.3.3.	<i>Muestra</i>	60
3.4.	INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL	61
3.5.	VALIDEZ Y FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.....	63
3.6.	PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	63
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		64
4.1.	ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS, DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	64

4.2.	<i>TABLA 5 VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL</i>	64
4.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	74
4.3.1.	<i>Prueba de normalidad de datos</i>	74
4.3.2.	<i>Prueba de hipótesis general</i>	75
4.3.3.	<i>Prueba de hipótesis específicas</i>	76
4.4.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	81
CONCLUSIONES		86
RECOMENDACIONES		88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		90
ANEXO		96
ANEXO 01:		97
ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA II		98
ANEXO 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL		100
ANEXO 04: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL		102
ANEXO 05: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS		103
ANEXO 06: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL		107

LISTA DE TABLAS

<i>Tabla 1</i> Tipos de clima	35
<i>Tabla 2</i> Dimensiones del clima organizacional	45
<i>Tabla 3</i> Dimensiones de satisfacción laboral.....	53
<i>Tabla 4</i> Clasificación de las variables	59
<i>Tabla 5</i> <i>Variable clima organizacional</i>	64
<i>Tabla 6</i> Dimensión autorrealización	65
<i>Tabla 7</i> Dimensión involucramiento laboral	66
<i>Tabla 8</i> Dimensión monitoreo	67
<i>Tabla 9</i> Dimensión comunicación.....	67
<i>Tabla 10</i> Dimensión condiciones laborales	68
<i>Tabla 11</i> <i>Variable satisfacción laboral</i>	69
<i>Tabla 12</i> Dimensión significación de tareas.....	70
<i>Tabla 13</i> Dimensión condiciones de trabajo	71
<i>Tabla 14</i> Dimensión reconocimiento personal y/o social	72
<i>Tabla 15</i> Dimensión Beneficios Económicos.....	73
<i>Tabla 16</i> Prueba de normalidad de datos.....	75
<i>Tabla 17</i> Correlación entre el “clima organizacional” y “la satisfacción laboral”	76
<i>Tabla 18</i> Correlación entre el clima organizacional y la significación de tareas.....	77
<i>Tabla 19</i> Correlación entre el clima organizacional y las con las condiciones de trabajo	78
<i>Tabla 20</i> Correlación entre el clima organizacional y el reconocimiento del personal y/o social	80
<i>Tabla 21</i> Correlación entre el clima organizacional y los beneficios económicos	81
<i>Tabla 22</i> Matiz de consistencia I.....	97
<i>Tabla 23</i> Matiz de consistencia II	98
<i>Tabla 24</i> Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional.....	100
<i>Tabla 25</i> Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral	102

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> Dimensiones del clima organizacional.....	41
<i>Figura 2</i> Variable clima organizacional	64
<i>Figura 3</i> dimensión autorrealización.....	65
<i>Figura 4</i> Dimensión involucramiento laboral.....	66
<i>Figura 5</i> Dimensión monitoreo.....	67
<i>Figura 6</i> Dimensión comunicación	68
<i>Figura 7</i> Dimensión condiciones laborales	69
<i>Figura 8</i> Variable satisfacción laboral	70
<i>Figura 9</i> Dimensión significación tareas.....	71
<i>Figura 10</i> Dimensión condiciones de trabajo	72
<i>Figura 11</i> Dimensión reconocimiento personal y/o social	73
<i>Figura 12</i> Dimensión beneficios económicos	74

RESUMEN

El objetivo que deseo conseguir con la presentación del siguiente “Establecer la relación existe entre la evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”. Con esta finalidad se colección datos por medio del instrumento denominado encuesta para ambas variables. Los instrumentos organizados pasaron por un proceso de validación y fiabilidad para luego ser aplicado a 98 docentes de la institución educativa. El análisis correlacional se hizo por medio del “coeficiente de Rho de Spearman”, con un resultado de $Rho=0,775$, lo cual se interpreta como la existencia de relación entre las variables, con un coeficiente bilateral de $\rho = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se afirma la existencia de una relación significativa y positiva entre las variables.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral, trabajadores, institución

SUMMARY

The objective to be achieved with the presentation of the following publication "Víctor Antonio Moreno Mosquera Machala district, Golden province in the year 2017". For this purpose, data is collected through the instrument called a survey for both variables. The instruments organized through a process of validation and reliability will be applied to 98 teachers of the educational institution. The correlational analysis was done by means of the "Spearman's Rho coefficient", with a result of $Rho = 0.775$, which is interpreted as the existence of a relationship between the variables, with a bilateral coefficient of $\rho = 0.00$ ($p < 0.05$).), which affirms the existence of a significant and positive relationship between the variables.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, workers, institution.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Situación problemática

En la actualidad, muchas instituciones del sector educativo se están preocupando por el clima organizacional, es decir, se preocupan en la imagen institucional. Fomentar variadas estrategias de motivación para así lograr un adecuado desempeño laboral es la consigna. Es de conocimiento general que un adecuado clima organizacional permite obtener una adecuada satisfacción laboral. Las empresas educativas saben que el trabajador es un ente valioso por lo cual se le debe poner más énfasis.

En este sentido, es necesario el estudio y conocer la serie de características que corresponde al clima organizacional, del mismo modo, la satisfacción de sus empleados, lo cual permitirá conocer a uno cómo es el funcionamiento de las empresas educativas. Además, porque nos encontramos en una realidad distinta; la educación de hoy lleva un marcha distinta, “el ritmo actual de renovación institucional sencillamente no es adecuado para arreglárselas con la velocidad y complejidad del cambio creado por el avance de la nueva era” (Aguado, 2012) tecnológica: no todo colegio tiene implementadas las mejores computadoras y no toda institución tiene buen clima organizacional en sus entidades que favorezcan las metas y objetivos.

En estos contextos, la educación “ha impuesto la búsqueda de nuevas formas de gestionar el conocimiento de las instituciones, por lo que han surgido nuevos enfoques los cuales deben relacionarse estrictamente con la forma de actuar y de aprender” (Velázquez, 2012) significativamente como afirma Wompner (2007) “aprender a aprender sería tener "conciencia de cómo uno aprende, de los mecanismos que está usando, de cuáles son las maneras más eficaces para aprender, donde se destaca la manera de entender, analizar y aprender las cosas del exterior por los medios que a cada uno le parezcan convenientes o cómodos”.

Por ejemplo, en “el Ecuador la escuela se caracteriza por presentar inmensas carencias los que han provocado un clima organizacional desfavorable producto de los cambios por parte

de cada gobierno de turno, que aplican políticas educativas” (Quispe, 2015). Perú no es ajeno a la realidad ecuatoriana, puesto que también la integración y participación e interés son desiguales, por ejemplo, Martini dice al respecto “los roles y niveles de participación de los diversos actores educativos en la escuela es algo complejo, ya que hay algunos que abogan por una participación restringida, de acuerdo al rol que se cumpla, mientras otros plantean una participación radical y sustantiva”, citado en Aguado (2012).

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre clima organizacional y Significación de tareas según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”?
- b) ¿Qué relación existe entre clima organizacional y condiciones de trabajo según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”?
- c) ¿Qué relación existe entre clima organizacional y reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”?

- d) ¿Qué relación existe entre clima organizacional y beneficios económicos de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación existe entre la evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación existe entre clima organizacional y Significación de tareas según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.
- b) Describir la relación existe entre clima organizacional y condiciones de trabajo según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.
- c) Establecer relación existe entre clima organizacional y reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.
- d) Identificar la relación existe entre clima organizacional y beneficios económicos de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

1.4. Justificación o significatividad

El proyecto se justifica puesto que busca conocer la existencia de relación que existe entre la evaluación del “clima organizacional” y “satisfacción laboral” de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, siendo el clima organizacional uno de los principales pilares o aspectos en el desarrollo de la institución para la eficiente satisfacción laboral. Por tanto, nos vemos con la necesidad de realizar un estudio para proporcionar datos fidedignos que favorezcan a los procesos educativos y a los directivos de tal manera que les permita tener un diagnóstico de la evaluación del “clima organizacional” y “la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores administrativos de dicha institución, formulando propuestas innovadoras que fortalezca los aspectos positivos de la institución educativa” (Gómez, 2007) “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Muchas interrogantes surgen al respecto: ¿cómo es realmente la evaluación del clima organizacional en las instituciones públicas?, ¿qué tantas satisfacciones laborales evidencian o reciben los docentes en su práctica diaria de la enseñanza-aprendizaje, en el trato del líder, en cumplimiento de sus deberes, etc.?, ¿cómo perciben los docentes su clima organizacional diariamente?, ¿cómo lo observan nuestros padres de familias? Pues este trabajo, también, será un aporte para las instituciones de todo el país para que sirva de modelo para las buenas prácticas educativas.

Así mismo, la evaluación del clima organizacional, que es nuestra variable independiente en este trabajo de investigación, facilita la comprensión de cómo se van desenvolviendo nuestros docentes de la institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, así como para explicar la relación o influencia de la misma sobre la satisfacción laboral, esto denotado en la variable dependiente.

De esta manera, permitirá a la institución tener un precedente más para la toma de decisiones ya sea en el ámbito académico, pedagógico y curricular para intervenir certeramente adaptando e implementando medidas necesarias para mantener una óptima satisfacción laboral que favorezca las buenas prácticas, las relaciones interpersonales, la responsabilidad, el desarrollo científico, servicio a la comunidad y comprometerse a seguir buscando los

mismos objetivos de la institución para el beneficio mutuo que es una educación de calidad a nuestros futuros estudiantes.

Los datos alcanzados en la presente investigación servirán como modelos y antecedente de futuros trabajos relacionados con el tema investigado. También, los logros de este estudio permitirán generar conciencia en el papel que cumplen los profesionales de la educación en la sociedad principalmente comprometiéndose al máximo en sus quehaceres educacionales, ¿qué más importante que la educación de un país?

La importancia de realizar el estudio de la relación entre evaluación del “clima organizacional” y “la satisfacción laboral”, radica en identificar las áreas de oportunidad para que en un futuro se pueda establecer estrategias o metodologías que impliquen un progreso en los colaboradores de la institución y sea favorecedor para quienes estén intrínsecamente relacionados con la entidad a investigar.

A continuación, presento bases teóricas, sociales y pedagógicas para reafirmar lo mencionado:

1.4.1. Justificación teórica

El presente trabajo de investigación ayudará a que la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, se guíe por los parámetros educacionales del Ministerio de Educación, según el Proyecto Educativo Nacional al 2021 menciona que las instituciones deben ser “espacios acogedores y organizados, y una convivencia grata entre todos sus integrantes, principalmente para sus docentes, actores principales de la educación.”, en un espacio de igualdad y les permita desarrollarse libremente. Por otro lado, también, debe coadyuvar al proceso pedagógico en el aula para que cumpla con los requerimientos necesarios y óptimas para los intervinientes en el proceso educativo: directivos, docentes y alumnos; y en consecuencia tendremos docentes más satisfechos realizando su labor sin mirar a quien; todo esto permitirá con el tiempo obtener réditos que redunden la formación de los alumnos por una educación que cubra todas las expectativas, no siendo interrumpida por ningún aspecto individual, institucional o regional, porque todos buscamos el bien común: los docentes, padres de familia y la sociedad en su conjunto.

Así mismo, el Reglamento general de la ley de Educación, Decreto N° 935, (1983) menciona un aspecto muy interesante sobre el concepto de educación. Señala lo siguiente: “La educación es un deber y un derecho de los padres, o de quienes lo representan. La educación presenta un sentido moral, histórico y social; se inspira en los principios de la nacionalidad, democracia; justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal. La educación se rige por los principios de la unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad, presenta una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país. La educación permite promover los valores del propio pueblo ecuatoriano, su identidad cultural dentro del ámbito latinoamericano y mundial.” Esta ley reafirma que la educación, en toda institución pública o privada, logra el pleno desarrollo de sus habilidades y capacidades de los alumnos, es decir, se convierte en una sociedad que educa a sus ciudadanos para que en futuro inmediato sean los que tomen las buenas decisiones y continúe el desarrollo de la sociedad ecuatoriana,

1.4.2. Justificación práctica

La investigación pretende ampliar la literatura que existe sobre la relación de la evaluación del “clima organizacional” y “la satisfacción laboral” relativas al docente de una IE. Así se tiene que en este trabajo de tesis se justifica porque será una fuente de información, análisis y discusión de la problemática que evidencie el estudio en dicha entidad educativa, igualmente mejorará la planeación y práctica pedagógica, es decir, las actividades pedagógicas en el proceso educativo. “En consecuencia, esta investigación podría beneficiar a directivos, docentes, alumnos y comunidad en general, dado que permitirá generar conocimientos sobre el proceso gerencial moderno, entre otros aspectos implicaría el desarrollo de un efectivo clima organizacional, que promueva la cooperación, motivación y la participación entre los docentes” (Hernández, 2014). Para realizar integralmente las actividades que coadyuven al provecho de la sociedad.

De esta manera, la investigación se justifica puesto que se ha realizado un estudio profundo y riguroso en la institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera sobre la influencia de la evaluación del clima organizacional sobre nuestra variable dependiente satisfacción laboral.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes nacionales

Onofre Pérez (2014) realizó un trabajo de investigación titulada: “El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el desempeño laboral”. El objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional y la satisfacción en el desempeño laboral. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional. En cuanto al diseño de investigación fue de tipo cuantitativo, no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por empleados de la subsecretaría de información de la Secretaría de Planificación y Desarrollo. La muestra fue de 53 personas de la subsecretaría de información de la Secretaría de Planificación y Desarrollo. El instrumento de medición fue a través de un cuestionario con 49 ítems que se encargaron de medir 8 dimensiones: métodos de mando, motivación, comunicación, influencia, toma de decisiones, planificación institucional, control y perfeccionamiento. Para el análisis de la información se utilizó el método de Cronbach. Por último, el trabajo de investigación presente las siguientes conclusiones:

- “Los resultados permiten concluir que efectivamente, existe una relación directa, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los funcionarios y su desempeño laboral, en la Subsecretaría de Información de la SENPLADES.” (Onofre P., 2014)
- “Estadísticamente, se pudo evidenciar que los trabajadores consideran acertada la forma de liderar y los métodos de mando en la Subsecretaría de Información, sin embargo a través del análisis de grupo focal, los trabajadores evidenciaron que el sector público, se maneja por jerarquías, y esto dificulta en cierta medida la autonomía y la libertad para trabajar.” (Onofre P., 2014)
- “Apenas un poco más de la mitad de la población encuestada, asegura sentirse motivada en sus actividades diarias, sin embargo, y cotejando con los resultados del focus group, es fácil corroborar los datos estadísticos obtenidos, pues si bien cierto que de modo general el trato es positivo, no existe

reconocimiento a la labor cumplida, y consideran que es una obligación hacer bien su trabajo.” (Onofre P., 2014)

- “La comunicación es una de las dimensiones mejor puntuadas en relación a la percepción global de clima laboral, sin embargo en los resultados del focus group, se evidencia que si existen los llamados rumores de pasillo.” (Onofre P., 2014)

La afinidad que existe en algunos grupos de trabajo hace que se formen los llamados grupos de pasillo, pero es únicamente por esa razón porque comparten ideas y criterios similares, mas no por querer el perjuicio de algún otro docente o de la institución en general.

- “Tanto el análisis estadístico como los resultados del focus group, evidencian el poder de influencia y el apoyo que los trabajadores de la Subsecretaría de Información perciben de las autoridades, en el cumplimiento de su labor diaria.” (Onofre P., 2014)
- “En lo referente a la toma de decisiones, tanto el análisis estadístico como los resultados del focus group, evidencian la posibilidad que tienen los trabajadores de sugerir ideas, que puedan ser aceptadas en la solución de conflictos.” (Onofre P., 2014)
- “Existe conformidad con los puestos de trabajo, los objetivos y lineamientos que se manejan institucionalmente, sin embargo a través del focus group, se pudo evidenciar que si bien es cierto los trabajadores se sienten comprometidos con su puesto de trabajo y disponen de todas las herramientas necesarias para cumplir a cabalidad el mismo, la carga laboral es excesiva y existe demasiada presión por parte de las autoridades por sacar a tiempo los procesos.” (Onofre P., 2014)

Si bien es cierto actualmente se han disminuido la carga laboral dentro de las instituciones educativas, dejando actividades como planificar, revisión de tareas a realizarse fuera de la institución, con la finalidad que sea el docente quien en su tiempo libre realice las otras actividades, y no permanezcan mas de 6 horas dentro de su institución educativa.

- “Existe desmotivación por los mecanismos que las autoridades practican como medio de control y seguimiento al cumplimiento de metas y objetivos requeridos en la Subsecretaría de Información, esto también se corrobora con

los resultados que arroja el focus group, ya que los trabajadores, atribuyen al tiempo y a las marcadas jerarquías como limitantes para que sus procesos se ejecuten en los tiempos y de la forma adecuada.” (Onofre P., 2014)

- “Los trabajadores sienten insatisfacción en cuanto a los lineamientos de capacitación que se manejan institucionalmente, pues consideran que existe discriminación entre los funcionarios de nombramiento y los funcionarios de contrato ocasional, al otorgar la posibilidad crecer profesionalmente solo a unos pocos, esto corrobora los resultados del focus group, en función de que la prioridad para crecer profesionalmente la tienen las personas a nombramiento o quienes se encuentran un tiempo considerado trabajando en la institución.” (Onofre P., 2014)

Esto es una realidad que aún se mantiene con los docentes contratados, por el hecho de no estar seguros y que sus estudiantes no se benefician de sus réplicas, el estado no les permite favorecerse de estos cursos y capacitaciones.

- “Pese a que los trabajadores sitúan al clima laboral que se maneja en la Subsecretaría de Información en un rango aceptable, su resultado se posiciona bajo el estándar de aceptación del 70% y sugiere que se deben generar cambios, en las relaciones interpersonales, el trato a los demás, la motivación diaria en el desempeño de las actividades, la importancia de influir positivamente en los compañeros de trabajo, entre otros factores que propician un ambiente de trabajo físico y emocionalmente saludable.” (Onofre P., 2014)
- “Existe inconformidad en casi la mitad de la población, en cuanto a la satisfacción laboral que se vive día a día en la Subsecretaría de Información, esto confirma los resultados obtenidos a través del focus group, ya que para los funcionarios el tema de las remuneraciones, las actividades que realizan, o su puesto de trabajo como tal, no les permite satisfacer sus necesidades, principalmente de autoestima y autorrealización, y por ende obstaculiza la posibilidad de empoderarse con los objetivos que persigue la institución y de garantizar fidelidad a la misma.” (Onofre P., 2014)
- “La mayoría de las autoridades señalan que mejorar el clima laboral, incidiría directamente y de modo favorable en los índices de desempeño de la Subsecretaría de Información.” (Onofre P., 2014)

- “La mayoría de las autoridades consideran que el nivel de desempeño de sus trabajadores es muy positivo para las actividades que se desarrollan en la Subsecretaría de Información.” (Onofre P., 2014)
- “A través de esta investigación, se hace evidente la importancia de proponer alternativas de mejora del Clima organizacional actual que contribuya a lograr trabajadores satisfechos y comprometidos en mejorar el rendimiento desde cualquier actividad asignada.” (Onofre P., 2014)
- “Pese a que estadísticamente se comprobó que el Clima organizacional y la Satisfacción sí influyen en el desempeño de los trabajadores de la Subsecretaría de Información, a través del grupo focal se pudo evidenciar que independientemente del ambiente de trabajo o el grado de satisfacción que se perciba en el mismo, las y los funcionarios rinden a cabalidad y se desempeñan de manera óptima, por la necesidad de conservar sus trabajos.” (Onofre P., 2014)

Por su parte, Meléndez Narváez (2015) a través de su trabajo titulado: “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el período 2013-2014”, se centró en determinar la incidencia entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaría General de Administración Financiera del Ministerio de Finanzas. La metodología de investigación consistió en un análisis de tipo explicativo. En cuanto al diseño de investigación fue descriptivo. El tipo de investigación fue cuantitativo. El método de investigación fue inductivo. La población constó de colaboradores de la subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. La muestra constó de 30 colaboradores de la subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. Los instrumentos de recolección de información se basaron en test de 55 ítems, en el cual se midió cuatro aspectos: credibilidad, respeto, camaradería y orgullo. Para el procesamiento de la información se utilizó el Alfa de Cronbach. Por último, el autor brinda las siguientes conclusiones:

- “El clima organizacional definitivamente no influye en los resultados esto es en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones.” (Meléndez N., 2015)

- “No existen modelos estadísticos referentes a la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores.” (Meléndez N., 2015)
- “De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la credibilidad es el único subconstructo relacionado con el clima organizacional que influye, positivamente hacia la orientación a resultados.” (Meléndez N., 2015)
- “Es muy importante para enfocar recursos hacia otros elementos que si influyen en el desempeño laboral, pero definitivamente no el clima organizacional.” (Meléndez N., 2015)
- “Se correlaciona positivamente con el factor respeto, con un valor significativo, es decir que a mayor credibilidad mayor es el respeto.” (Meléndez N., 2015)
- “Mientras tanto el factor credibilidad se correlaciona positivamente con resultados de igual manera que el anterior con la camaradería, es decir que con una mayor credibilidad mayor será el desempeño de los equipos de trabajo.” (Meléndez N., 2015)
- “Los factores credibilidad y orgullo se correlacionan positivamente, es decir que las personas se sienten parte de la institución por la credibilidad que muestra al cliente interno y externo.” (Meléndez N., 2015)
- “La credibilidad correspondiente a la variable de clima organizacional se correlaciona positivamente con el respeto, el orgullo y la camaradería, sin embargo la última posee un valor más alto.” (Meléndez N., 2015)
- “El respeto se correlaciona con camaradería de una forma muy considerable, es decir que se podría considerar la idea que a nivel interno hay una aceptación de las personas poniendo por delante este subconstructo como es el respeto.” (Meléndez N., 2015)
- “En cuanto a la camaradería es decir a la relación cordial que tiene entre grupos y el orgullo es decir sus sentimientos de autoestima de los funcionarios/rias se correlaciona positivamente.” (Meléndez N., 2015)
- “En cuanto al conocimiento sea direccionalidad de clima organizacional y desempeño laboral se ven correlacionados de forma positiva pero no significativa por la credibilidad y de forma negativa por la camaradería.” (Meléndez N., 2015)

- “El desempeño laboral es fundamental para el desarrollo de las actividades, sin embargo el cumplimiento posee un valor moderado.” (Meléndez N., 2015)
- “Si bien es cierto la capacidad de aprendizaje perteneciente a la variable de desempeño laboral se tiene que es una constante ya que posee un mismo valor para calificar, de acuerdo a la información levantada.” (Meléndez N., 2015)

Sánchez Lalama (2017), realizó un trabajo de investigación titulado: “El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el sector del calzado en la Provincia de Tungurahua”. El objetivo de la investigación fue determinar las condiciones del ambiente de trabajo desfavorables que disminuyen la satisfacción laboral a los trabajadores que laboran en la provincia de Tungurahua. El tipo de investigación es cualitativa. La población estuvo conformada por trabajadores que pertenecen a las empresas del sector de la provincia de Tungurahua. La muestra constó de 108 trabajadores que pertenecen a las empresas del sector de la provincia de Tungurahua. El método de investigación usado fue analítico sintético, además del método inductivo y el método deductivo. En cuanto al instrumento de recolección de información se usaron encuestas. La técnica de análisis se basó en la prueba Chi Cuadrado. Por último, se muestran las siguientes conclusiones del trabajo de investigación:

- “Se identificó que el liderazgo en las empresas del sector del calzado es autocrático, lo que merma la inclusión del recurso humano en las decisiones importantes por lo que existe un descontento que lleva al poco compromiso con la empresa y no se logra lo planificado.” (Sánchez L., 2017)
- “Se determina que el trato de los jefes hacia los empleados en las empresas del sector del calzado no es el adecuado, debido a comportamientos de autosuficiencia y discriminación en algún caso, basándose en las condiciones de estudios nivel socio económico por lo que se genera inconvenientes en las relaciones dentro de la empresa.” (Sánchez L., 2017)
- “Se puede identificar la remuneración que reciben los trabajadores no satisface sus expectativas económicas, debido a las políticas de los jefes en las empresas en cuanto a su experiencia, altos costos de materia prima y las normas laborales impuestas por el gobierno que encarecen los gastos del personal, y la baja

demanda de productos lo que desmotiva al personal afectando a la estabilidad de las partes.” (Sánchez L., 2017)

- “Determinando los incentivos que reciben los trabajadores no es muy frecuente, debido a las políticas de los jefes en las empresas no contemplan estas acciones, solo en empresas de mayor capacidad efectúan acciones como bonos de productividad, ascensos, premiaciones. También los trabajadores no le dan mayor importancia a esto y consideran que el trabajo diario es más importante.” (Sánchez L., 2017)
- “Se identificó que los trabajadores en ciertas ocasiones comparten alguna actividad de integración, debido a que los jefes autorizan en fechas festivas y en tiempos cortos se hagan eventos deportivos, sociales y académicos, esto nacido de la iniciativa de los trabajadores más no de los directivos en su mayor parte.” (Sánchez L., 2017)
- “Los trabajadores son capacitados dentro de la empresa, debido a que los jefes consideran que la preparación influye en el correcto desempeño del trabajo en la elaboración de calzado. Los empleados nuevos y en empresas muy pequeñas no tienen la debida preparación por lo que en los currículos les solicitan conocimientos actuales antes de ser contratados.” (Sánchez L., 2017)
- “Los trabajadores no se adaptan fácilmente al clima de la empresa a la que prestan su trabajo, debido a diversos factores como nivel intelectual de los jefes y compañeros, los valores que practican cada trabajador y políticas internas de trabajo que afectan a sus interés y derechos.”
- “Los trabajadores brindan información adecuada dentro de la empresa a los jefes y personas que lo requieran, debido a que existen inconsistencias de cierta manera en cada unidad de trabajo, o departamento y que afecta en cadena a las entidades.” (Sánchez L., 2017)
- “En las empresas no poseen lugares adecuados para el relax y descanso de los trabajadores después de la jornada de trabajo que es tedioso y rutinario afecta a la concentración por lo tanto su rendimiento.” (Sánchez L., 2017)
- “Los trabajadores no logran tener buena calidad de vida en las empresas de fabricación del calzado por motivos de insumos químicos que utilizan, alimentación poco nutritiva, espacios cortos de descanso, lo que con el pasar del tiempo han afectado a su salud.” (Sánchez L., 2017)

Llanos Encalada (2016), a través de su publicación titulada: “La cultura organizacional: eje de acción de la gestión humana”, muestra diversos aspectos para tener más claro lo que tiene que ver con el clima organizacional. Se centra en la personalidad de las organizaciones, específicamente en la cultura. Además realiza una visibilidad de la cultura organizacional como es el cliente interno y el cliente externo. Se hace referencia a la gestión de intangibles y a la efectividad de la comunicación en sus procesos como el talento humano, la comunicación en las instituciones, la eficacia y la eficiencia de la comunicación. El trabajo también aborda los efectos de la resiliencia en el clima organizacional. Se enfoca en la influencia de la cultura organizacional en la estructura ocupacional de las instituciones. Se brinda el efecto de las organizaciones con personalidades panópticas en el clima laboral. Por último, el trabajo muestra las siguientes conclusiones:

- “La calidad en el servicio y la atención al cliente constituye una de las estrategias fundamentales para lograr la fidelidad del mismo lo cual se podrá medir mediante la recompra o readquisición de los productos, bienes o servicios a través del tiempo. La recomendación dada por ellos a su entorno constituirá la mejor manera de cubrir nuevos mercados potenciales.” (Llanos E., 2016)
- “La cultura nacional y personal de los colaboradores trasciende a la cultura organizacional y esta se verá reflejada en la actitud y comportamiento al momento de atender a los clientes.” (Llanos E., 2016)
- “Se debe dejar de lado la confianza equívoca de que los clientes son los interesados y quienes necesitan del producto y servicio por lo tanto volverán independientemente de la calidad del servicio recibido.” (Llanos E., 2016)
- Cada vez son más las organizaciones que buscan un elemento diferenciador, y es la cultura organizacional precisamente la que les proporcionará su propia personalidad e identidad, la misma que se proyectará en cada uno de sus procesos y procedimientos al interior y exterior de las organizaciones.” (Llanos E., 2016)
- “Al implementar una cultura organizacional de calidad y calidez, se requiere del involucramiento de todos los actores de las organizaciones, cambiar hábitos requiere de una práctica permanente, sistemática en la cual el seguimiento y

retroalimentación debe ser permanente. El cambio de cultura organizacional, por lo tanto, debe apuntar a una fase de concienciación y adiestramiento del personal que apunte a la participación activa de cada miembro de la empresa, logrando su empoderamiento en el rol que desempeñan y desarrollando una cultura que les sea de beneficio personal y laboral.” (Llanos E., 2016)

2.1.2. *Antecedentes internacionales*

Según Polanco (2014), en su investigación que lleva por título: “El Clima y la Satisfacción Laboral en los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés” la investigadora plantea el siguiente problema general: “¿Cuál es el impacto de clima organizacional que impera en el Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE), y la satisfacción laboral expresada por los(as) docentes?”, asimismo planteó como objetivos:

- “El Clima Laboral observado en el INTAE está favorecido por el ajuste de las personas a sus roles de educadores, administrativos que corresponden con la teoría de las expectativas y el ajuste a los estereotipos profesionales. También el clima laboral impacta por las relaciones humanas presentes dentro de la institución y favorecida por la interacción entre los individuos dentro de la organización educativa” (Polanco, 2014).
- “La satisfacción laboral de los docentes del INTAE debe ser vista tanto desde la perspectiva de la satisfacción parcial mediante el análisis de la frecuencia de respuesta de los satisfactores como insatisfactorias asociados al ambiente laboral o clima laboral” (Polanco, 2014).
- “El clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de los satisfactores e insatisfactorias laborales (satisfacción laboral parcial)” (Polanco, 2014).

Según Luengo (2013) en su tesis “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE EN CENTROS DE EDUCACIÓN INICIAL” la investigadora plantea el siguiente problema general: “¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial de las parroquias La Sierrita y Ricaurte del Municipio Mara, estado Zulia?”, asimismo planteó como objetivo “Analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia.”

- “El tipo de clima organizacional identificado en los Centros de Educación Inicial, del Municipio Mara, estado Zulia, es el autoritario, percibiéndose por parte de los docentes desconfianza desde la gerencia de la institución al controlar todas las actividades mostrando frecuentemente desinterés por la participación del personal en la toma de decisiones” (2013).
- “En lo que respecta al segundo objetivo específico, se determinó que, en los Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia, los factores del clima organizacional evidenciados según referencia del personal directivo que su liderazgo es apropiado, debido a que muestran ser responsables, promueven la coparticipación y la participación del personal docente en las actividades educativas” (2013).
- “Los docentes de los Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia, en relación a sus habilidades profesionales se identificaron con una ocasional presencia al no incorporar la tecnología en el acto pedagógico” (2013).

Según Sierra (2015) en su tesis “SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR DOCENTES DE INSTITUCIONES DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA DE LA UNIÓN COLOMBIANA DEL SUR” la investigadora plantea el siguiente problema general: “¿Existe relación significativa entre el grado de satisfacción laboral autopercebida y la calidad del clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones de la Iglesia Adventista

del Séptimo Día de la Unión Colombiana del Sur?”, asimismo planteó como objetivo “encontrar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones adventistas de la Unión Colombiana del Sur en el año 2014.”

- “Esta investigación fue realizada con el objetivo de determinar si existía relación entre satisfacción laboral y clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones adventistas de la Unión Colombiana del Sur. Luego de realizar los análisis pertinentes, se puede concluir que existe una correlación alta entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones” (Sierra, 2015)

Según Caal (2015) en su tesis “Satisfacción laboral y clima organizacional, evaluación y análisis comparativo entre dependencias administrativas de una institución pública” la investigadora plantea el siguiente problema general: “¿Existen diferencias en los factores del clima organizacional y satisfacción laboral, que actualmente perciben los empleados de las distintas Dependencias administrativas de una institución pública?”, asimismo planteó como objetivo “Establecer la condición actual, la relación y diferencias entre las percepciones y actitudes de los empleados, en cuanto a los factores del clima organizacional y satisfacción laboral en distintas Dependencias Administrativas de una institución pública guatemalteca.”

- “El clima organizacional se encuentra débil principalmente en las Direcciones Departamentales de Educación analizadas, siendo esencialmente los factores que lo afectan la comunicación interna, el reconocimiento y las relaciones interpersonales” (Caal, 2015).
- “Solamente una Dirección Departamental de Educación, no alcanzó la puntuación mínima en la evaluación de satisfacción laboral, siendo afectada por los factores concernientes a la relación con los superiores, condiciones físicas en el trabajo, participación en las decisiones y reconocimiento. Este último es el factor que influye en todos los casos” (Caal, 2015).

- “La ubicación geográfica es determinante al evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral, pues según los resultados obtenidos en la Dependencia en el interior de la República es la que presenta mayor grado de insatisfacción laboral” (Caal, 2015).

La tesis realizada por Lizbeth Estefanía Lasluisa Lara cuyo título es “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA” que tuvo objetivo principal: “Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua” fue del tipo exploratorio y se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- “Mediante el desarrollo de la investigación se pudo concluir que el clima organizacional que se maneja dentro de una organización incide directamente en el desempeño laboral de cada uno de sus integrantes, pues el éxito empresarial dependerá del nivel de satisfacción y compromiso que tenga el trabajador hacia la institución” (Lasluisa L., 2016, pág. 86)..
- “Los resultados obtenidos mediante la investigación realizada en la empresa CAPOLIVERY.Cía.Ltda permite concluir que el clima organizacional que se maneja dentro de la misma es inadecuado, pues la comunicación entre compañeros, relaciones interpersonales, liderazgo, impiden generar un ambiente de trabajo motivador y participativo, influyendo en la satisfacción del colaborador al momento de cumplir con sus obligaciones en su puesto de trabajo” (Lasluisa L., 2016, pág. 86).
- “La escasa motivación, inadecuadas condiciones físicas, inexistente evaluación de desempeño son factores que afectan al óptimo cumplimiento de funciones, pues no se estimula al personal a que brinde su máximo esfuerzo y del mismo modo no se detectan las falencias que deben ser reforzadas y corregidas para evitar reincidir en los errores que han afectado el desempeño del personal” (Lasluisa L., 2016, pág. 86).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Clima organizacional*

De por sí, el término cultura presenta variados significados y que muchos de estos se dan de manera interrelacionada. Unos la consideran como un gusto por las artes y la producción humana; otros como un conjunto de saberes, una serie de creencias de un determinado grupo social.

Para definir clima organizacional primero se debe definir qué es cultura; para ello, citamos a Palma (2004) “es una propiedad de todas las organizaciones mediante el cual se expresa, al mismo tiempo, su individualidad y singularidad. Se refiere a la configuración particular de normas, valores, creencias, formas de comportamiento, etc.”

En segundo término, el concepto de organización está enfocado en sí a un sistema la cual presenta un diseño que brinda alcanzar las metas y los propósitos que uno desea. La organización la conforma un grupo de personas que realizan diversas tareas y realizan una administración. Existen muchos tipos de organizaciones, están las organizaciones políticas, sindicatos, clubes deportivos, ONGs, entre otros. Pero en este punto lo que se tiene es la designación de una organización de empresa. En este sentido, se presenta la definición de organización, según Fuentes (1994), el cual expone dos conceptos respecto a nuestro vocablo: “La organización es una entidad o unidad social, en la cual las personas se integran entre sí, para alcanzar objetivos específicos. En este sentido la palabra organización denota cualquier emprendimiento humano, planeado intencionalmente para lograr determinados objetivos.” y el segundo “Organización como función administrativa, es una parte del proceso administrativo. En este sentido organización significa, acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos, encargados de su administración y de establecer relaciones entre ellos y atribuciones de cada uno de ellos”

Toda organización como refiere Chiavenato (1999) debe presentar los siguientes objetivos en cualquier entidad o empresa para un eficaz desempeño laboral:

- “Satisfacer las necesidades de bienes y servicios en la sociedad” (Chiavenato, 1999).
- “Proporcionar empleo productivo para todos los factores de producción” (Chiavenato, 1999).
- “Aumentar el bienestar de la sociedad mediante el uso racional de los recursos” (Chiavenato, 1999).
- “Proporcionar un retorno justo a los factores de entrada.
- “Crear un ambiente en que las personas puedan satisfacer sus necesidades humanas básicas” (Chiavenato, 1999).

En tercera instancia citaré lo que señala Gonçalves (1997) sobre el clima:

- “El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo” (Chiavenato, 1999).
- “Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente” (Chiavenato, 1999).
- “El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral” (Chiavenato, 1999).
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- “Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa” (Chiavenato, 1999).
- “El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico” (Chiavenato, 1999).

Aclarando y definiendo los términos que involucran a clima organizacional, por ello, expondré diversas definiciones sobre la variable clima organizacional.

Según Palma (2000) menciona que el clima organizacional es una manera de pensar y realizar acciones en una organización, consecuencia de las interacciones del añojo y lo

actual para acomodarse a coyunturas del entorno y a tensiones de manera interna. El clima organizacional viene a ser el ambiente en el cual se gestan emociones entre los miembros de la organización; aquí interviene la motivación de los trabajadores y de las máximas entidades. Tiene relación con la planeación y control por parte de la organización. Una de sus máximas características es su aspecto psicológico, es decir, los trabajadores manejan una percepción sobre el ambiente de su trabajo, captura dichas representaciones psicológicas y los eventos que se suscitan en la organización.

Palma, acota que para que exista un buen clima organización por muy disímil que sean las actitudes de los colaboradores es menester que haya un compromiso por parte de todos los integrantes de la institución. Indica que el compromiso con la organización viene a ser la postura de los integrantes a través de las cuales muestran su satisfacción y compromiso de ser parte de la empresa a la que representan; es lo que comúnmente se conoce como ponerse la camiseta con la organización y sentirse parte de ella. Ello mostrará un provecho para la misma empresa, pues significa que la empresa cuenta con personas con mentalidad de compromiso y que laboran no solo para alcanzar un propósito individual, sino que piensan en la misma organización en general.

Para Chiavenato (1999) el clima organizacional viene a ser la cualidad o la propiedad del contexto de la empresa organizativa que reciben o experimentan los integrantes de la organización y que repercute en su conducta. Se vuelve favorable cuando brinda la satisfacción de las diligencias de manera personal y el incremento moral de los integrantes de la organización, pero se vuelve desfavorable al no obtener la satisfacción de dichas necesidades.

Serna (2009) señala que el clima organizacional es “el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo” (pág. 33).

En este sentido el clima organizacional, parafraseando lo que emitió Serna, se puede concluir que son las percepciones compartidas entre todos los colaboradores de la institución educativa en los procesos propios de la organización, estos pueden ser; liderazgo del directivo, trabajo en grupo o equipo, la empatía de parte de docentes y personal administrativo, finalmente la motivación para el desempeño de sus actividades. Serna afirma que la percepción de cada colaborador es singular y razón por la que varía cito: “Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra.” (Serna, 2009)

Una mirada distinta lo presenta Brunet (1989) que define el “clima organizacional” como una amalgama de características:

- a) “Describen una organización y la distinguen de otras (productos, servicios, organigrama, orientación económica)” (Brunet, 1989).
- b) “Son relativamente estables en el tiempo” (Brunet, 1989).
- c) “Influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización” (Brunet, 1989).

Pelaes (2018) menciona que un buen clima organizacional es muy particular a cada institución y refleja el estilo de vida de ella, si el clima es óptimo pues tendrá un buen desempeño en las actividades o labores de los integrantes en la institución u organización. Asimismo, el autor, analizando la perspectiva psicológica, aprecia dos niveles:

- a) “Las características del ambiente de trabajo” (Pelaes, 2018).
- b) “La influencia que la percepción de este ambiente tiene sobre la conducta de sus integrantes” (Pelaes, 2018).

Por lo tanto, Pelaes (2018) define al clima organizacional, como el conjunto de emociones y posturas que caracterizan a los que laboran de una entidad organizativa en sus vínculos laborales, establece la manera como los integrantes receptionan su labor, sus relaciones, su disposición, su complacencia, etc.

2.2.2. *Tipos de clima organizacional*

El clima organizacional se refiere a las características propias del medio ambiente de trabajo pues estas características son percibidas por el trabajador o colaboradores, las cuales tienen a mantener sus cualidades según va transcurriendo el tiempo; sin embargo, son diferentes entre ellas y manteniendo una heterogeneidad de manera interna. El clima de una organización o institución educativa afecta el comportamiento y la percepción del individuo dentro de su lugar de labor.

Existen tipos de clima en las organizaciones como señala Barroso citado por Pelaes (2018), los enumeramos a continuación:

2.2.2.1. *Clima tipo autoritario o explorador*

La comunicación en este tipo de clima es horizontal pues el director en una institución ordena y los colaboradores obedecen, pues aquí es notorio que no existe confianza entre los miembros de la entidad. Los objetivos y las acciones para llevar a cabo estos objetivos son tomados por la cabeza de la organización sin dejar interactuar a los demás, por ello los trabajadores deben trabajar en un ambiente de miedo, de castigos, de amenazas, a veces recompensas, pero muy mínimas.

2.2.2.2. *Clima tipo autoritario o paternalista*

En este clima también la mayoría de decisiones se toman en la cima, es decir, el que dirige la organización toma papel preponderante y en las relaciones sociales y de trabajo toma actitudes propias del padre como por ejemplo de protegerlos y velar por el bienestar de sus trabajadores.

3. Clima tipo Participativo - Consultivo: “Es aquel donde las decisiones se toman principalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores” (Gómez, 2007); es decir, aquí tanto los direccionadores y los trabajadores toman medidas correctivas y decisiones para el buen desempeño de la institución, aunque unos la toman en mayor grado, no obstante, hay una mayor intervención y participación en la organización.

2.2.2.3. *Clima tipo participativo o grupal*

Lo que se tiene en este punto es que la organización le tiene plena confianza en sus trabajadores en cuanto a la toma de decisiones. La comunicación en este tipo de clima no se hace de modo descendente o ascendente sino tiene el agregado de hacerse de manera lateral. La motivación es distinta por parte de los empleados ya que se les permite su participación. Es clima es el ideal para toda institución como lo señala textualmente Barroso “los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La dirección tiene plena confianza en sus empleados, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores, la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral, los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados” (pág. 53)

Para visualizar mejor lo mencionado anteriormente sobre los tipos de climas organizacionales tenemos a Chiavenato citado por Rodríguez (2016).

Tabla 1 Tipos de clima

“CLIMA AUTORITARIO-EXPLOTADOR	CLIMA AUTORITARIO-PATERNALISTA	CLIMA PARTICIPATIVO-CONSULTIVO	CLIMA DE PARTICIPACIÓN EN GRUPOS
Compuesto por el sistema I.	Compuesto por el sistema II.	Compuesto por el sistema III.	Compuesto por el sistema IV.
La dirección no posee confianza en sus empleados.	Existe confianza entre la dirección y sus subordinados.	Existe confianza entre supervisores y subordinados.	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección.
Se caracteriza por usar amenazas ocasionalmente recompensas.	Se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación.	Se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima y utilizando recompensas y castigos sólo ocasionalmente.	Las motivaciones de los empleados se dan por su participación, por e implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento.
Decisiones y objetivos se toman únicamente por la alta gerencia.	La mayor parte de las decisiones la toman la alta gerencia, pero algunas se toman en niveles inferiores.	Se permite a los empleados tomar decisiones específicas.	La toma de decisiones está diseminada en toda la organización.
La comunicación y no existe más que en forma de directrices e instrucciones específicas. Comunicaciones Verticales.	Prevalecen comunicaciones y forma de control descendentes sobre ascendentes.	La comunicación es descendente, el control se delega de arriba hacia abajo.	Comunicación ascendente-descendente y lateral.” (Rodríguez E. , 2016)

Fuente. Rodríguez (2016)

2.2.3. Factores del clima organizacional

Brunet (1989), a través de su trabajo de investigación titulado: “El clima de trabajo en las organizaciones” menciona que existen variados factores con respecto al clima organizacional, pero menciona tres bifurcaciones diferentes:

- “Factores psicológicos individuales” (Brunet, 1989).
- “Factores grupales” (Brunet, 1989).
- “Factores organizacionales” (Brunet, 1989).

2.2.3.1. Enfoque de factores psicológicos individuales

El enfoque de factores psicológicos individuales está vinculado de manera directa con los procesos psicológicos. En este aspecto Schneider (1983) los se representan a continuación:

- a) “La necesidad que aquél siente de establecer interacción social, para ello busca y selecciona a otros” (Schneider, 1983).
- b) “Necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización” (Schneider, 1983).
- c) “Construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización” (Schneider, 1983).

2.2.3.2. Enfoque de factores grupales

Toro (2005) precisa que el clima es la percepción de manera grupal y y que se comparte con respecto de las realidades internas del mismo entorno grupal donde los aspectos sociales de la tarea se transforma en una fuente de complacencias inmutables y en el cual se produce un desarrollo personal, se asimila la tolerancia, se aprende sobre la colaboración, se asume un respeto hacia las diferencias. Todo esto genera un clima de confort ya que reduce las malas relaciones interpersonales que puedan coexistir en la

organización que perjudique la búsqueda de objetivos en común los integrantes de las instituciones. Cito los factores que señala Toro:

- a) “Espíritu de cooperación
- b) confianza en el jefe
- c) relaciones interpersonales
- d) desarrollo de trabajo en equipo
- e) liderazgo y
- f) valores colectivos” (Toro, 2005)

2.2.3.3. *Enfoque de factores organizacionales*

Brunet (1989), por su parte, menciona que en cuanto al enfoque de factores organizacionales, que cada organización presenta una singularidad, es decir, presenta sus particularidades, sus propias características, sus propias normas exclusiva y únicas que afectan el ambiente interno o externo de la entidad, pero sobre todo repercuten en el comportamiento de los trabajadores o colaboradores y en consecuencia la productividad de la empresa con un buen desempeño laboral que se esté desarrollando. En este sentido el autor destaca factores:

- a) “La comunicación y difusión de políticas,
- b) Modelo de toma de decisiones,
- c) Estructura organizacional,
- d) Nivel jerárquico y su influencia en el cargo,
- e) Riesgos laborales e institucionales,
- f) Infraestructura física,
- g) Equipamiento tecnológico” (Hernández, 2014)

No son los únicos factores, viendo otras perspectivas, por su parte David K. y Newstrom como se citó en Hernández (2014) señala 8 factores del clima organizacional:

- a) La motivación
- b) Las actitudes
- c) La satisfacción laboral
- d) El estrés o tensión
- e) Los valores
- f) La cultura organizacional
- g) El involucramiento
- h) El objeto de estudio

2.2.4. *Características del clima organizacional*

Cuando se habla de características que corresponden al clima organizacional se aborda varios aspectos: el entorno físico porque es común a todos los integrantes de una empresa; el entorno social por la relación de departamentos dentro de la empresa; la estructura que tiene que ver con la dirección, formalidad, horarios, etc.; la comunicación en la cual debe primar la confianza; la motivación dada por condiciones de trabajo de manera amena; el liderazgo que debe poseer los líderes de la empresa; la evaluación para destacar las fortalezas de cada trabajador de la empresa.

Es, en este sentido, que el “clima organizacional” es fundamental en las instituciones e influye bastante en las actitudes de los colaboradores institucionales y esto en la eficiencia para el desempeño de la misma.

Como características medulares del clima organizacional SILVA, referido en Cabrera (2018), anota las siguientes:

- “Es externo al individuo.
- Le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto.
- Existe en la organización.
- Se puede registrar a través de procedimientos varios.
- Es distinto a la cultura organizacional” (Cabrera, 2018),

Rodríguez (2001) sostiene que el “clima organizacional” que las empresas tienen den a mantenerlo constante, en caso que hubiera algún cambio este tiene que ser gradual bajo ciertas circunstancias de tal manera que no afecte a la organización:

- “Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes” (Rodríguez D. , 2001).
- “Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima” (Rodríguez D. , 2001).
- “Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos” (Rodríguez D. , 2001).

2.2.5. *Dimensiones de clima organizacional*

En cuanto a las dimensiones de esta variable independiente presentamos dos clasificaciones de dimensiones a pesar que hay muchas al respecto: una de Likert y otra de Palma.

Likert, en su trabajo “mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones” (Sandoval, 2004):

- “Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados” (Sandoval, 2004).
- “Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades” (Sandoval, 2004).
- “Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos” (Sandoval, 2004).

- “Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización” (Sandoval, 2004).
- “Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones” (Sandoval, 2004).
- “Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices” (Sandoval, 2004).
- “Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales” (Sandoval, 2004).
- “Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación así como la formación deseada” (Sandoval, 2004).

Según Palma (2004), desde un enfoque con otras características sistemáticas, se afirma que las dimensiones deben ser;

- “Autorrealización,
- Involucramiento laboral,
- Supervisión, comunicación y
- Condiciones laborales; graficados a continuación” (2004):

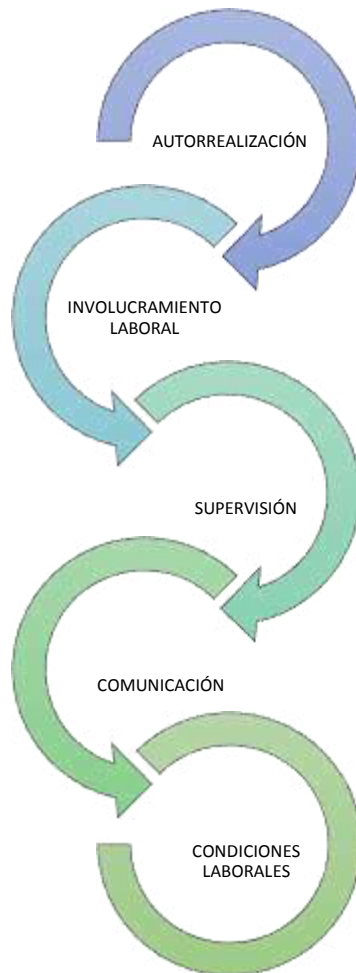


Figura 1 Dimensiones del clima organizacional

2.2.5.1. La autorrealización

Hablar de autorrealización es basarnos en un descubrimiento propio de experiencias, nos permite como personas encontrarnos con nuestro propio yo. De esa manera sentiremos de manera íntegra nuestra vida y la viviremos con gozo y de modo creativo. La autorrealización es la autenticidad, tiene que ver con lo que se es, y no con lo que se ha asimilado o con lo que uno aspira ser.

Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2014), autorrealización significa:

“Consecución satisfactoria de las aspiraciones personales por medios propios”

Por otro lado, Palma (2004) precisa que la “autorrealización”, “es la apreciación que tiene el trabajador con respecto a las posibilidades que brinda el centro laboral para favorecer el desarrollo personal y profesional”. Siguiendo los mismos razonamientos Martínez y Marín, (2001) establecen que el “desarrollo personal” es “el deseo de llegar a ser más de lo que es, considerando que el proceso de madurez humano sigue al crecimiento fisiológico, que va aumentando la capacidad de realizar sus actividades laborales”.

El investigador, Escudero (2011) sostiene que la autorrealización se refiere “al deseo que siente cada persona por superarse y poder así satisfacer su propio potencial, de llegar a lograr lo que desea, desarrollando su talento”.

Según (Bernal, s.f.) Plantea el sentido de autorrealización como “motivación y necesidad” en una empresa como la motivación a subir de cargos o puesto y ser mejor remunerado y necesidad de seguir creciendo como persona y haciendo sobresalir la institución, esto es, la necesidad o posibilidad de desarrollo personal.

2.2.5.2. *El involucramiento*

El involucramiento es el compromiso que debe tener el trabajador con la organización. Tiene que ver con identificación de carácter psicológico con su labor y está vinculado de manera directa con el desempeño. Lo que se tiene aquí es el involucramiento del trabajador con la empresa.

El autor Palma (2004) afirma que “es la identificación que tienen los trabajadores con los valores organizacionales y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de cada organización.”, asimismo Ponti (2011) sostiene que “al compromiso de la gente en la participación e involucramiento con las estrategias, generados por el aprecio y la motivación al realizar sus responsabilidades asignadas y destacando su desarrollo profesional”.

Una contribución diferente es dada por Frías (2001) anota que el involucramiento “está estrechamente ligado al conocimiento y adhesión a la misión y objetivos que tiene la

organización, por lo que el empleado se siente comprometido con la participación, teniendo así un comportamiento efectivo, comprobado en los resultados anuales, y el compromiso de trabajar en equipo para el logro de objetivos trazados.”

En consecuencia, el involucramiento significa que el colaborador debe sentirse comprometido con los objetivos de institución y debe trabajar en conjunto con sus colegas para llegar a cumplir todas sus metas sin tener que obligar a que cumplan con ellas.

2.2.5.3. *La supervisión*

La supervisión consiste en una observancia de manera regular en el cual se registran las actividades que uno realiza. Consiste en recoger información sobre los aspectos del proyecto que maneja cada entidad. La supervisión tiene que ver con el progreso de las actividades.

Según Palma citado en Cabrera (2018) señala que la supervisión “describe las apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores al monitorear y controlar la actividad laboral de sus subordinados. También registra la relación de apoyo y guía que reciben los trabajadores para las tareas y funciones que forman parte de su rendimiento diario.”

Vidal y Ramos (2015) dicen que es el medio por el cual coordinan las instituciones con sus miembros sobre sus acciones y responsabilidades de tal manera que esta puede monitoreada por los directivos. El investigador, Arango (2007) dice “que la supervisión motivadora es indispensable para que los trabajadores tengan claro cuáles son las expectativas que deben tener en cuenta para lograr un desempeño excelente”.

2.2.5.4. *Comunicación*

La comunicación es la interacción en el cual se transiten diversas informaciones con el hecho de mostrar su punto de vista, sus emociones, sus pensamientos, etc.

Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2014), la comunicación hace referencia al “trato, correspondencia entre dos o más personas”.

En cambio, Palma en un sentido más organizacional, es decir ligado a la empresa dice es “el nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa al funcionamiento interno de la organización, también evalúa lo implicado en el proceso de atención a usuarios y/o clientes de la institución.” Cabrera (pág. 18)

El investigador Gómez (2007) sostienen que la comunicación, según el tiempo se va convirtiendo en “en uno de los ejes más importantes dentro de la organización ya que por medio de esta existe una mejor relación comunicativa entre trabajadores y jefes.” (pág. 16)

Hall (referido por Gómez (2007)) sostiene respecto de la comunicación afirmando “debe ser precisa, con tonos adecuados para todos los miembros de las organizaciones.”

Gómez (2007) afirma, sobre la comunicación diciendo que “el ingrediente vital para el funcionamiento interno de una organización, y para el intercambio de información con su medio ambiente, ya que sin ésta no existirían las organizaciones.” (pág. 17)

2.2.5.5. *Las condiciones laborales*

En esta dimensión del clima organizacional Palma (2004) son “el reconocimiento que la organización proporciona como los materiales económicos y psicosociales para el cumplimiento de las tareas encargadas.”

Vértice (2011) tras un análisis exhaustivo, afirma que existen otros aspectos como “el beneficio social que proporciona recompensa a sus empleados con el fin de mejorar la calidad de vida y las condiciones en las cuales trabajan.”

Tabla 2 Dimensiones del clima organizacional

“VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
CLIMA ORGANIZACIONAL	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidades de desarrollo personal
	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con los valores organizacionales. • Compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización.
	Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del trabajo. • Orientación en las tareas.
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de fluidez, celeridad, coherencia y • Precisión de la comunicación interna.
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de contar con los elementos materiales. • Reconocimiento de contar con los elementos económicos. • Reconocimiento de contar con los elementos psicosociales” (Palma, 2004)

Fuente. Palma (2004)

2.2.6. Satisfacción laboral

2.2.6.1. Satisfacción

Castro (2016), a través de su trabajo de investigación titulado: “La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración”, menciona que la satisfacción viene a ser el cargo correspondiente a las necesidades particulares de cada integrante de una empresa y que a su vez está cubierta en la coyuntura profesional laboral. Es decir, el participante de la empresa se siente desarrollado, ha crecido y se ha compenetrado; por tanto, sigue con el mismo o más ímpetu trabajando para la organización. Además, menciona el autor, la satisfacción dentro de una labor tiene que ver con el nivel en que las características del puesto de trabajo se ajustan a la normativa y anhelos de las agrupaciones que el sujeto considera como orientador para su desarrollo del mundo y para su definición de ambiente colectivo.

Se distinguen dos variables que influyen en la satisfacción laboral:

2.2.6.2. *Variables ambientales*

- “Cuanto más elevado sea el nivel profesional, mayor es la satisfacción” (Castro, 2016).
- “A mayor variación en la actividad mayor satisfacción” (Castro, 2016).
- “El liderazgo más participativo produce una mayor satisfacción” (Castro, 2016).
- “El salario y la promoción laboral correlaciona positivamente con la satisfacción” (Castro, 2016).
- “La aceptación en el grupo de trabajo produce satisfacción” (Castro, 2016).

2.2.6.3. *Variables personales*

- “No existen datos que indiquen la existencia de variación en la satisfacción, según el sexo del trabajador” (Castro, 2016).
- “Dentro del mismo nivel profesional, a mayor nivel educativo menor satisfacción” (Castro, 2016).
- “La satisfacción se incrementa con la edad hasta pocos años antes de la jubilación” (Castro, 2016).

2.2.6.4. *Satisfacción laboral*

Chiang, Salazar y Nuñez afirma (2015), indican que la satisfacción laboral, es uno de los espacios de la excelencia de vida profesional. La satisfacción dentro de lo laboral es relevante en cualquier categoría profesional; no solo en términos del bienestar ostentable de las personas dondequiera que laboren, sino también en términos que tienen que ver con la calidad y la productividad. Así, en el caso de las instituciones de carácter público, la variable de complacencia en el trabajo presenta una importancia

desde el ámbito de la calidad de la gestión de los grupos de trabajo, que se forman al interior de la organización.

Por otra parte, Barraza y Ortega (2009), estos autores sostienen que la satisfacción laboral se vincula con la actitud que muestra el integrante de una empresa frente a su labor y que su conducta se enfoca en creencias y valores que el integrante desempeña de tu misma labor y que básicamente servirá de influencia significativa en sus conductas y en sus logros.

Asimismo Zúñiga, citado por Barraza y Ortega (2009), describe que “la satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano, y porque siempre se le ha asociado al desempeño, al grado de llegarse a afirmar que un trabajador satisfecho tiende a mostrar un mejor desempeño”. En este mismo sentido de que el desempeño es positivo para la organización expresa Lucke (1976) define como “una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto del mismo o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.”

En un sentido educacional o la enseñanza del aprendizaje Alí (2010) señala al respecto “representa el grado de armonía entre el trabajo, lo que espera y desea el educador dentro del entorno laboral y está en función de apreciaciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que sucede” (pág. 94)

Para Velásquez (2012) la “satisfacción laboral” implica una cultura de actitud del trabajador frente a su trabajo, cito: “La satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basándose ésta en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Estas actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser”. Siguiendo el mismo concepto, de igual forma se aproxima Acosta citado por Cacho (2015) al decir que es “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son

determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser” (pág. 42)

La satisfacción en el aspecto laboral es el mediador entre la posición del trabajo y los resultados de la organización, además dentro de lo individual esta sería la causa porque las organizaciones tienen a ajustarse a las carencias del trabajador y asistir su comodidad.

Guillen y Guil (2000), muestran una lista de características las cuales deben converger en la satisfacción laboral.

- a) “Un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona” (Locke, pág. 45)
- b) “Una actitud generalizada ante el trabajo considerando que las actitudes responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental” (Silva, 2009, p. 34); y
- c) “Una actitud afectiva distinguiendo dos modelos: el modelo unidimensional que aborda la actitud hacia el trabajo de manera general y modelo multidimensional que contempla distintas dimensiones concretas del trabajo” (Zúñiga, 2002).

“Este estudio se fundamenta en una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral que es la formulada” por Herzberg (1959), en Martínez (2007) llamada teoría de los dos factores de la satisfacción. Se supone la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: “las circunstancias personales que están referidas al interior del sujeto y sus interpretaciones personales y las circunstancias del trabajo, en el sentido más amplio tales como beneficios, reconocimiento, políticas empresariales, entorno físico, seguridad laboral, compañeros de trabajo, entre otros. El balance que se presenta entre lo obtenido y lo esperado, da como resultado la satisfacción o la insatisfacción.”

Finalmente, para Uría, referido en (2016) el desempeño laboral “Es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados y los cambios sin precedentes que están dando las organizaciones.” (pág. 50)

Esta definición es más ajustada a las instituciones educativas donde los docentes, guiados por sus directores, buscan la calidad educativa, pero siempre siguiendo los mismos objetivos.

2.2.7. Factores del desempeño laboral

En las instituciones Bain (2003) muestra que existen factores que contribuyen a la productividad de un trabajador influyendo así en su desempeño laboral. En nuestro estudio, ligándolo al desempeño laboral educativas.

2.2.7.1. Factores internos

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse de manera fácil que otros, por lo que la clasificación se da en dos grupos, los duros y los blandos, teniendo así:

- “Factores duros: El rendimiento de este factor denota el nivel en el que el resultado complace las exigencias del usuario; y se le puede optimizar a través de un perfeccionamiento del proyecto y de las observaciones.” (Brunet, 1989).
- “En estos factores los productos, en nuestro estudio, resaltamos la tecnología, el equipo y personal docente” (Brunet, 1989).

- “Factores blandos: Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad” (Brunet, 1989).
- “Resaltamos, en forma de resumen, fuerza de trabajo (docentes y demás colaboradores), los sistemas y procedimiento de organización de las instituciones educativas, los estilos de dirección y los métodos de trabajo que aplique el líder” (Brunet, 1989).

2.2.7.2. *Factores externos*

Como uno de los factores externo importantes se tiene a los ingresos reales, estos definitivamente influyen sobre la productividad otras situaciones externas como problemas inflacionarios desastres naturales, competitividad y desarrollo poblacional son situaciones que afectan directamente sobre el ingreso real de los trabajadores y como se ha visto ya por tanto afectan su productividad y desempeño laboral. De allí que resulta indispensable que las empresas se preocupen por el desarrollo social y el manteamiento de una situación sostenible socialmente viable para el desenvolvimiento de los trabajadores. Así se tiene que algunas institución se adapta a la los recurso que posee para direccionar su entidad.

Por último presento la idea de Hinojosa (2010) que manifiesta “muchos de los factores que determinan la satisfacción y proceden del propio individuo y dependen en gran medida de su escala de valores; pero también las características del trabajo a desarrollar, la calidad de las relaciones interpersonales que se generan en el ámbito laboral y las políticas y prácticas de la organización influyen de manera decisiva en las respuestas afectivas de las personas hacia su trabajo.”

2.2.8. Dimensiones de la satisfacción laboral

Atalaya (1999), a través de su obra titulada: “Satisfacción laboral y productividad” señala que existe una actitud que evidencian los que trabajan en una empresa o elementos de una organización hacia la realización de sus actividades productivas con la intención de representar un estilo de vida de calidad. En este sentido, el autor, las dimensiona de las siguientes maneras:

- “Significación tarea,
- Condiciones de trabajo,
- Reconocimiento personal y/o social,
- Beneficios económicos” (Atalaya, 1999).

2.2.8.1. Significación de la tarea

Atalaya (1999) enuncia “si la persona se encuentra satisfecha con la labor que realiza genera cambios positivos para los trabajadores que encontramos significación en la tarea que realizamos preferimos puestos donde podamos aplicar nuestras habilidades y capacidades que nos generen estímulos intelectuales; mientras que los puestos de trabajo que tienen pocos retos pueden causar frustración y fracaso.”

2.2.8.2. Condiciones de trabajo

La productividad se ve afectada por el ambiente por el nivel de agrado del medio laboral, Atalaya (1999) sostiene: “muchos trabajadores nos preocupamos por nuestro ambiente laboral que nos brinde las facilidades necesarias como entornos seguros, cómodos, limpios nos ayudaran para realizar un buen trabajo.” Jiménez (2013) sostiene respecto de las condiciones que el trabajo se realiza por tanto “deben ser adecuadas para que la persona se sienta satisfecha con la labor que realiza estas deben estar referidas a las condiciones de entorno, condiciones de riesgo y condiciones sobre los servicios del centro de trabajo”.

2.2.8.3. *Reconocimiento personal y/o social*

El reconocimiento al trabajo del colaborador es necesario puesto que un empleado realiza sus actividades más que por el simple hecho de hacerlas, también el individuo busca una aceptación del grupo o entorno laboral, de allí que es necesario implementar un sistema de recompensa o de incentivo para los trabajadores; Gonzales (2006) manifiesta que “en lo referente a la política de promociones que aplica la organización, la satisfacción laboral existirá cuando el sujeto perciba que la política se ha llevado a cabo con claridad y con absoluta equidad. Todo ello va a contribuir a que el trabajador realice su labor de la mejor forma posible y que por lo tanto se produzca una alta productividad por su parte”. (p.119).

2.2.8.4. *Beneficio económico*

Newastrom indica (mencionado en Sum (2015) que muchas empresas luchan por la competitividad y mantenerse y todo ello se debe a la administración del desempeño, pues “el desempeño del colaborador puede administrarse y mejorarse ya sea mediante el establecimiento de metas, ya que una buena estructura organizacional actualiza, una mejor tecnología, nuevos horarios de actividades laborales, una alta participación de los empleados y una mejor motivación. Un componente de la administración del desempeño es el uso de varios sistemas de recompensa e incentivos para alentar una mayor productividad. Se puede aplicar un sistema de incentivos económicos de algún tipo a casi cualquier trabajador, el factor básico de estos sistemas es inducir un alto nivel de desempeño individual, grupal u organizacional y hacer que el salario de un empleado dependa de una o más dimensiones.” (pág. 35)

Asimismo, Fuentes (2012) señala en su trabajo que los salarios, los incentivos y las gratificaciones vienen a ser la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados”.

Tabla 3 Dimensiones de satisfacción laboral

“VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
SATISFACCIÓN LABORAL	Significación tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición al trabajo en función del esfuerzo requerido.
	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.
	Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento propio con respecto a los logros obtenidos.
	Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición al trabajo en función a incentivos” (Fuentes, 1994)

Fuente. Fuentes (1994)

2.3. Glosario de términos

2.3.1. Clima

“Es una propiedad de todas las organizaciones mediante la cual se expresa, al mismo tiempo, su individualidad y singularidad. Se refiere a la configuración particular de normas, valores, creencias, formas de comportamiento.” (Brunet, 1989)

2.3.2. Calidad

“Es una propiedad que emerge del sistema educativo; es decir, de un conjunto de factores, de componentes y de las relaciones entre ellos. En el contexto más amplio, la calidad educativa es un indicador del desarrollo cultural de un pueblo o nación, es una característica que subyace al sistema social económico y político” (Montenegro, 2003).

2.3.3. *Compromiso organizacional*

“Consiste, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen.” (Cruz, 2017)

2.3.4. *Comunicación*

“Es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo” (Castro, 2016).

2.3.5. *Autorrealización*

“La autorrealización es la Consecución satisfactoria de las aspiraciones personales por medios propios.” (Velázquez, 2012)

2.3.6. *Institución educativa*

“Como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. Puede ser pública o privada” (Minedu, Proyecto educativo nacional AL 2021, 2007).

2.3.7. *Liderazgo*

“Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.” (Quispe, 2015)

2.3.8. *Motivación*

“Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona” (Palma, 2000)

2.3.9. *Satisfacción*

“Es un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo” (Barraza, 2009).

2.3.10. *Satisfacción laboral*

“Estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo.” (Barraza, 2009)

2.3.11. *Reconocimiento de logros*

“Es una técnica de motivación que consiste en reconocer sus buenos desempeños objetivos, resultados o logros obtenidos. Para ello se puede recompensar económicamente sus buenos desempeños, elogiarlos por el trabajo realizado, o darles reconocimiento ante sus compañeros” (Cruz, 2017).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de las hipótesis

3.1.1. *hipótesis general*

Hipótesis general alterna (HA)

Existe una relación directa y significativa entre la evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Hipótesis general nula (HO)

No existe una relación directa y significativa entre la evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

Hipótesis alterna (HA)¹

Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y Significación de tareas según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Hipótesis general nula (HO)

No existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y Significación de tareas según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Hipótesis alterna (HA)2

Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y condiciones de trabajo según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Hipótesis general nula (HO)

No existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y condiciones de trabajo según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Hipótesis alterna (HA)3

Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Hipótesis general nula (HO)

No existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Hipótesis alterna (HA)4

Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y beneficios económicos de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Hipótesis general nula (HO)

No existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y beneficios económicos de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

3.2. Identificación de las variables

3.2.1. VX: *Clima organizacional*

Definición conceptual en el clima organizacional

Palma (2004) “El compromiso organizacional consiste, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa coloquialmente ponerse la camiseta de la empresa y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general”.

3.2.2. VY: *Satisfacción laboral*

Definición conceptual de Satisfacción laboral

Según Palma (2004) “Considera como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo” (p14).

Reconocimiento personal y/o social, Beneficios económicos.

Tabla 4 Clasificación de las variables

“Clasificación de Variables	Clima organizacional	Satisfacción laboral
Por la función que cumple en la hipótesis	Independiente	Dependiente
Por su naturaleza	Activa	Activa
Por la posesión de su característica	Continua	Continua
Por el método de medición	Cuantitativa	Cuantitativa
Por el número de valores que adquiere	Politómica	Politómica” (Hernández S., Fernández C., & Baptista L., 2016)

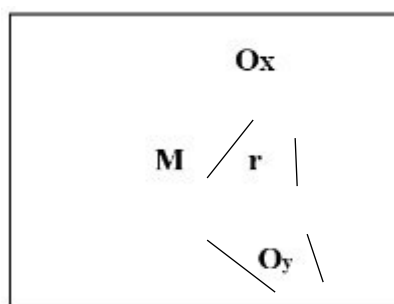
Fuente. Hernández S., Fernández C., & Baptista L., (2016)

3.3. Metodología de la investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, el nivel de la investigación fue descriptivo correlacional; los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández S., Fernández C., & Baptista L., 2016, pág. 92)

El diseño corresponde a la Investigación correlacional al respecto manifiestan que este diseño “se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados”.

El diagrama de este tipo de estudio es:



Donde:

“M: Es la muestra en la que se realiza el estudio

Los subíndices **OX** (clima organizacional) y **OY** (satisfacción laboral) en cada **O** nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables. Finalmente, la **r** hace mención a la posible relación existente entre las variables estudiadas” (Hernández S., Fernández C., & Baptista L., 2016)

3.3.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis de la investigación es un trabajador de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

3.3.2. Población y muestra

La población está conformada por el conjunto de trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”, la cantidad de trabajadores fue de 130 elementos.

3.3.3. Muestra

Teniendo en cuenta que la población es finita se recurrió a la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{\varepsilon^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$Z^2=1,96^2$$

N = población = 130

p= 0,5

q= 0,5

ε = 0,10

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 130 \cdot 0.5 \times 0.5}{(0.10)^2 \cdot (130 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n= 98$$

El tamaño de la muestra quedo determinada en 98 trabajadores

3.4. Instrumento para medir la satisfacción laboral

“Ficha técnica:

Nombre : Cuestionario sobre satisfacción laboral

Adaptado por: Mercedes Saltos Sarmiento

Lugar : Institución Educativa Víctor Antonio Moreno
Mosquera.

Objetivo : Determinar el nivel de satisfacción laboral

Administración : Colectiva

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Contenido:

Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 12 ítems, distribuido en cuatro dimensiones.

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue:

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
A veces	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)” (Cabero, 2009)

“Instrumento para medir el clima organizacional

Ficha técnica:

Nombre	: Cuestionario sobre clima organizacional
Adaptado por	: Mercedes Saltos Sarmiento
Lugar	: Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera.
Objetivo	: Determinar el nivel de clima organizacional
Administración	: Colectiva

Contenido:

Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 15 ítems, distribuido en cinco dimensiones.

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue:

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
A veces	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)” (Cabero, 2009)

3.5. Validez y fiabilidad del instrumento de medición

Se realizó la validez y la confiabilidad de los instrumentos para ello se empleó; una prueba piloto, además de contar con el juicio de expertos; por medio de una ficha, estas fichas han sido descritas con anterioridad: la validación por el método de validación de expertos consiste en la elaboración de un instrumento, el cual se le envía los jueces los cuales deben emitir un informe el informe, estos jueces debe ser tres expertos con el grado de Magister o doctor o en su defecto uno grado superior, de una trayectoria impecable, estos jueces deben emitir un dictamen en el que afirman que el instrumento es válido

3.6. Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de los datos se usó el software SPSS 24, debido a su facilidad para el tratamiento de datos y su característica de ser manejable.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis, interpretación de resultados, de la variable clima organizacional

4.2. Tabla 5 Variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	2	2,0
	Favorable	44	44,9
	Muy favorable	52	53,1
	Total	98	100,0

Fuente. Elaboración propia.

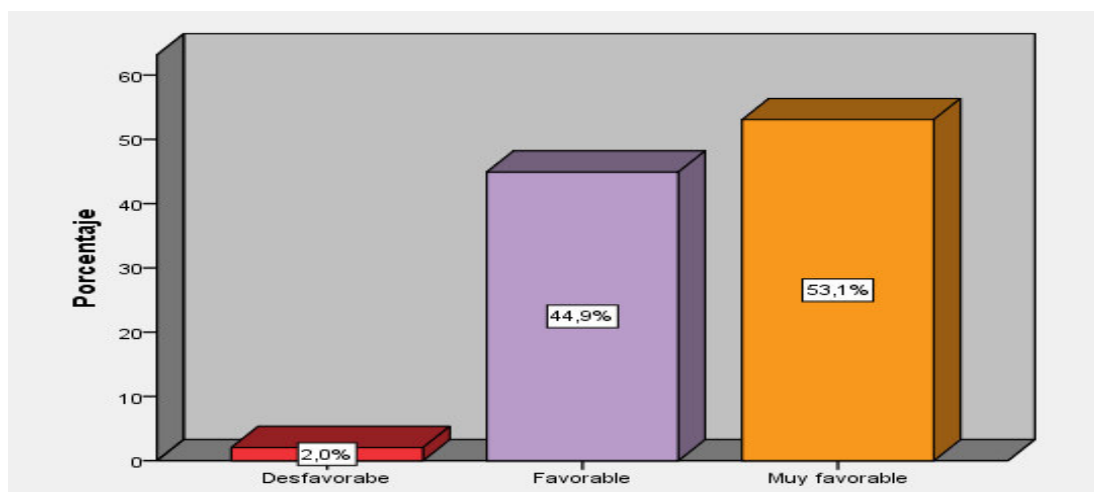


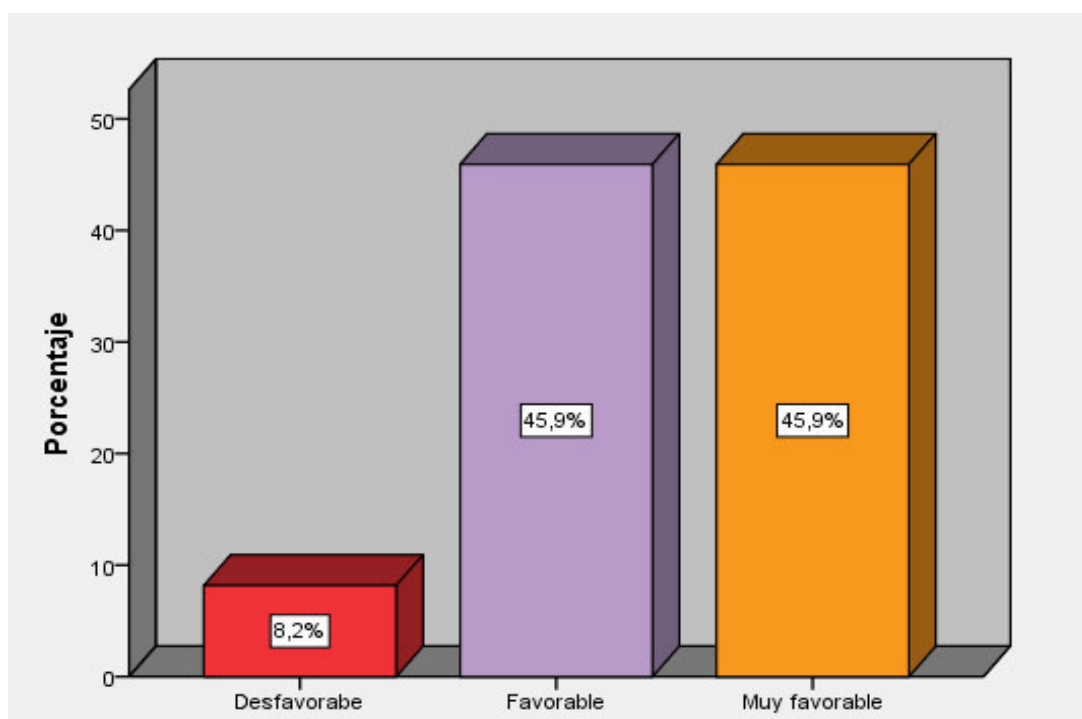
Figura 2 Variable clima organizacional

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias y el histograma se puede considerar que, de los 98 encuestados, el 2% consideran que el clima organizacional según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, está en un nivel desfavorable mientras el 44,9% considera que está en un nivel favorable y el 53,1% considera que está en un nivel muy favorable.

Tabla 6 Dimensión autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	8	8,2
	Favorable	45	45,9
	Muy favorable	45	45,9
	Total	98	100,0

Fuente. *Elaboración propia.*

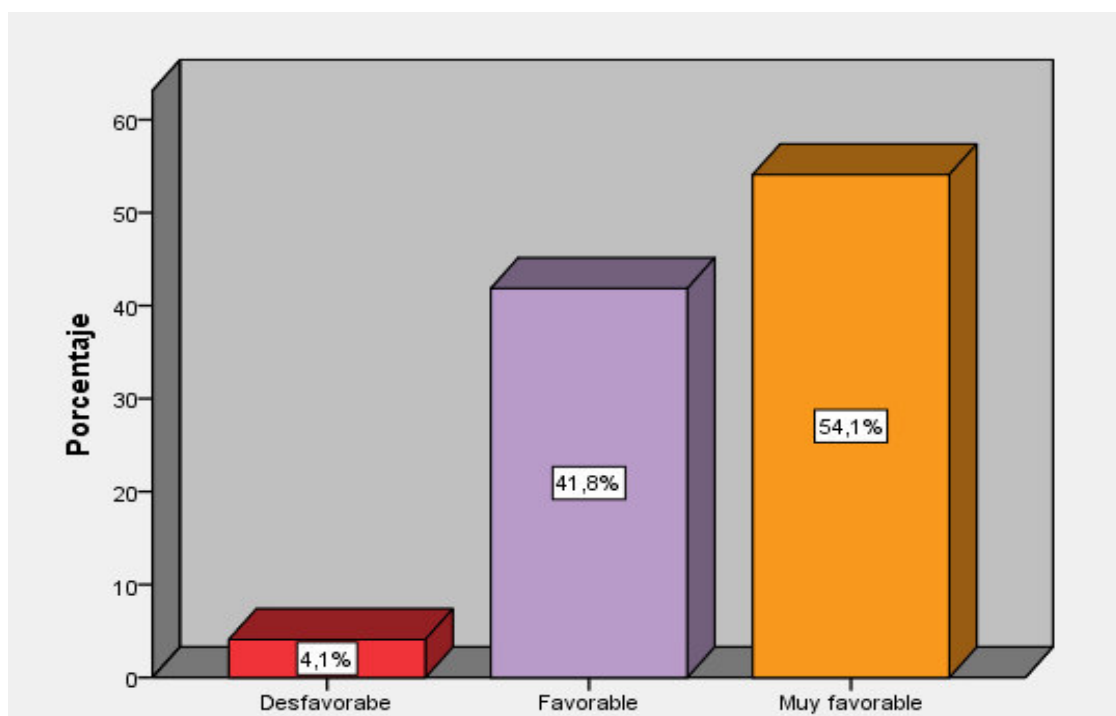
**Figura 3 dimensión autorrealización**

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias y el histograma se puede considerar que, la dimensión autorrealización, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 8,2% consideran que está en un nivel desfavorable mientras el 45,9% considera que está en un nivel favorable y el 45,9% considera que está en un nivel muy favorable.

Tabla 7 Dimensión involucramiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	4	4,1
	Favorable	41	41,8
	Muy favorable	53	54,1
	Total	98	100,0

Fuente. Elaboración propia.

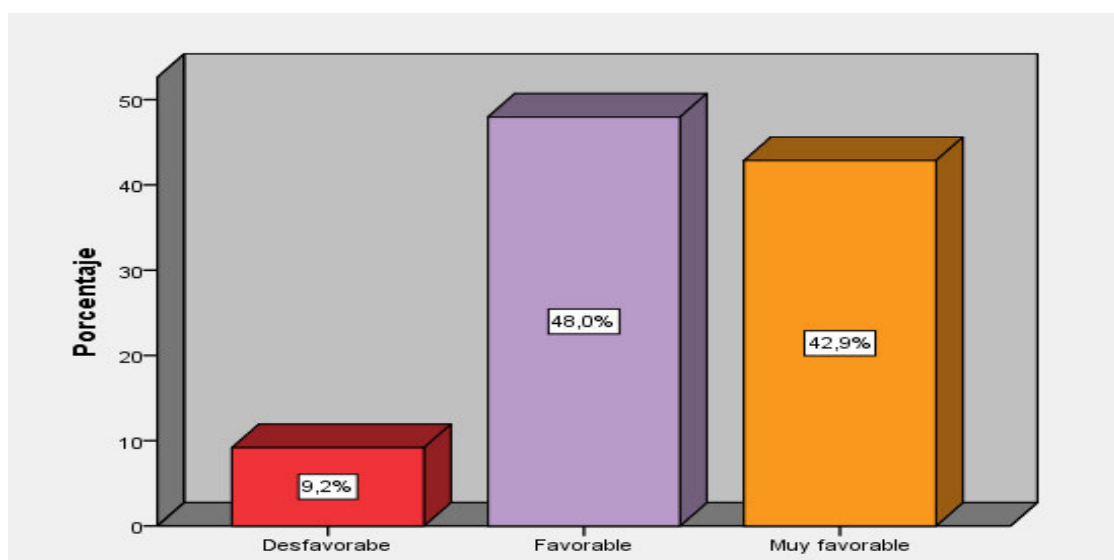
**Figura 4 Dimensión involucramiento laboral**

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias y el histograma se puede considerar que, la dimensión involucramiento laboral, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 4,1% consideran que está en un nivel desfavorable mientras el 41,8% considera que está en un nivel favorable y el 54,1% considera que está en un nivel muy favorable.

Tabla 8 Dimensión monitoreo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	9	9,2
	Favorable	47	48,0
	Muy favorable	42	42,9
	Total	98	100,0

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 5 Dimensión monitoreo**

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias y el histograma se puede considerar que, la dimensión monitoreo, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 9,2% consideran que está en un nivel desfavorable mientras el 48% considera que esta en un nivel favorable y el 42,9% considera que esta en un nivel muy favorable.

Tabla 9 Dimensión comunicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	1	1,0
	Favorable	40	40,8
	Muy favorable	57	58,2
	Total	98	100,0

Fuente. Elaboración propia.

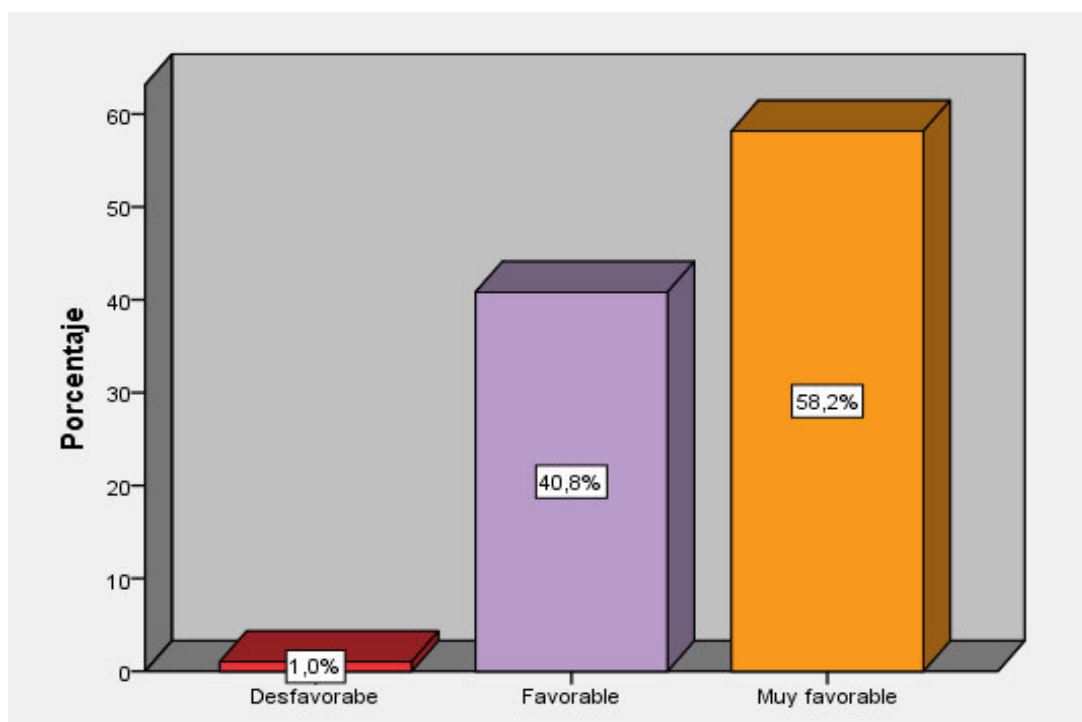


Figura 6 Dimensión comunicación

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias y el histograma se puede considerar que, la dimensión comunicación, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 1% consideran que está en un nivel desfavorable mientras el 40,8% considera que esta en un nivel favorable y el 58,2% considera que esta en un nivel muy favorable

Tabla 10 Dimensión condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	6	6,1
	Favorable	48	49,0
	Muy favorable	44	44,9
	Total	98	100,0

Fuente. Elaboración propia.

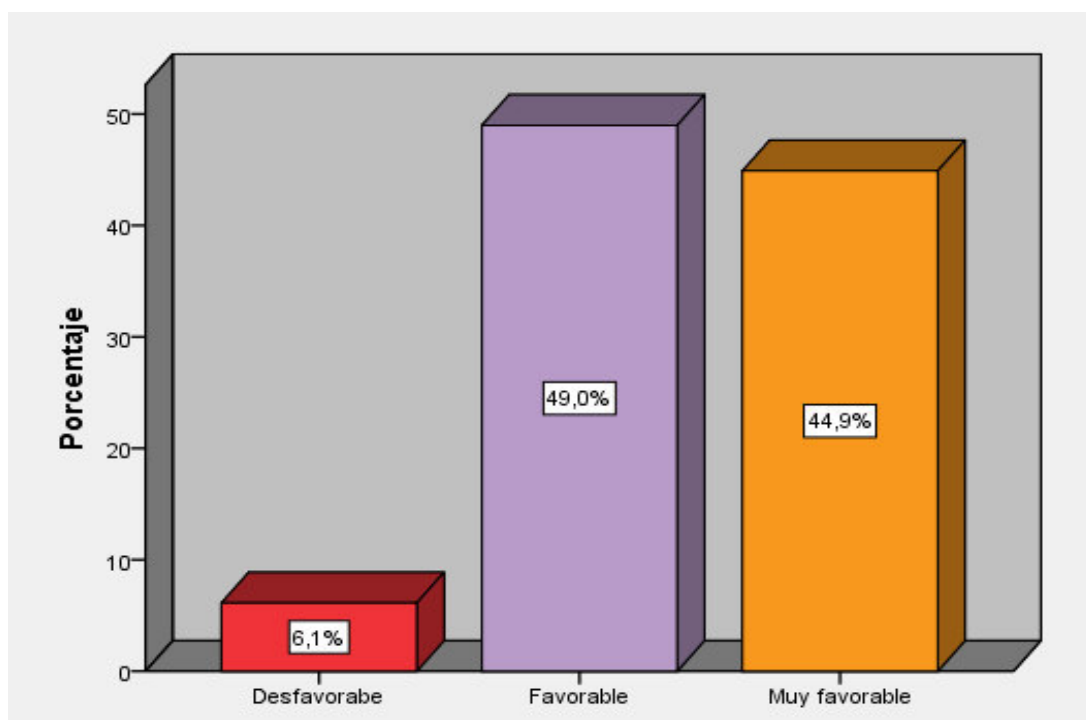


Figura 7 Dimensión condiciones laborales

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias y el histograma se puede considerar que, la dimensión condiciones laborales, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 6,1% consideran que está en un nivel desfavorable mientras el 49% considera que está en un nivel favorable y el 44,9% considera que está en un nivel muy favorable.

Tabla 11 Variable satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	5	5,1
	Satisfecho	44	44,9
	Muy satisfecho	49	50,0
	Total	98	100,0

Fuente. Elaboración propia.

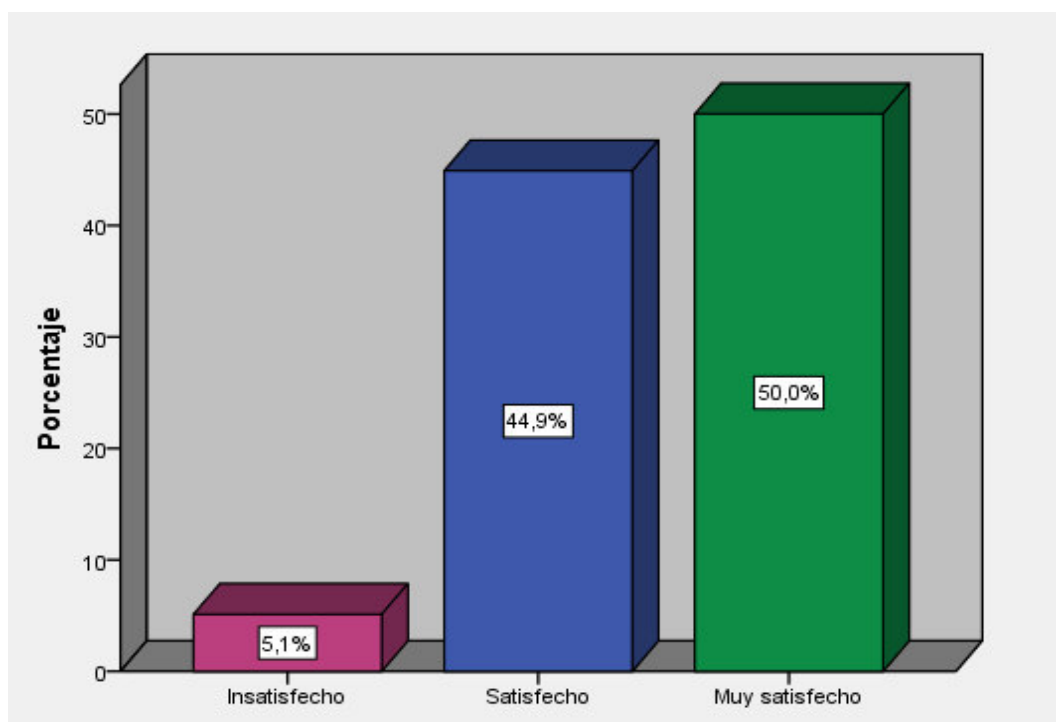


Figura 8 Variable satisfacción laboral

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias y el histograma se puede considerar que, la variable satisfacción laboral, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 5,1% consideran que está insatisfecho, mientras el 44,9% considera que está satisfecho y el 50% considera que está muy satisfecho.

Tabla 12 Dimensión significación de tareas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	9	9,2
	Satisfecho	40	40,8
	Muy satisfecho	49	50,0
	Total	98	100,0

Fuente. Elaboración propia.

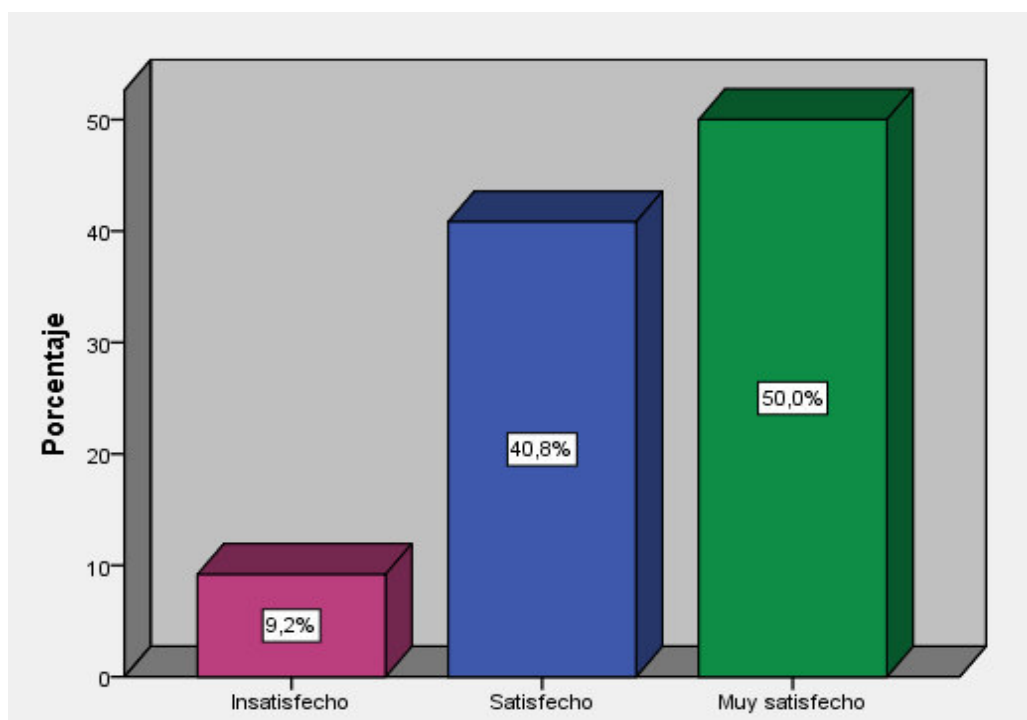


Figura 9 Dimensión significación tareas

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias y el histograma se puede considerar que, la dimensión significación tareas, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 9,2% consideran que está insatisfecho, mientras el 40,8% considera que está satisfecho y el 50% considera que está muy satisfecho

Tabla 13 Dimensión condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	6	6,1
	Satisfecho	55	56,1
	Muy satisfecho	37	37,8
	Total	98	100,0

Fuente. *Elaboración propia.*

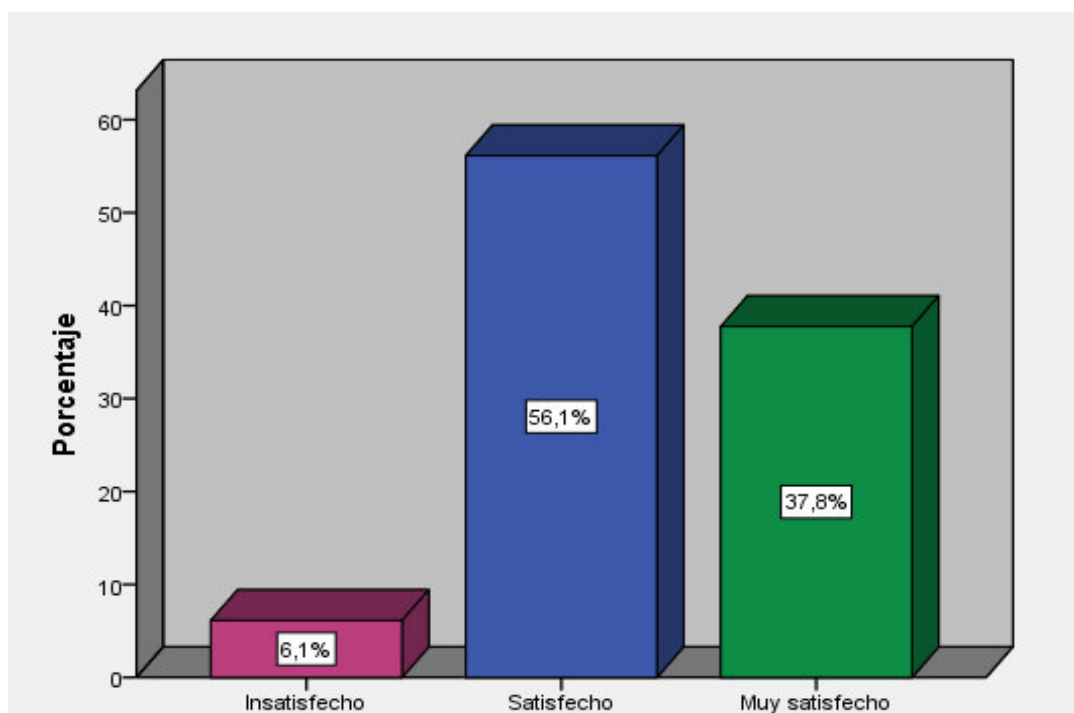


Figura 10 Dimensión condiciones de trabajo

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias y el histograma se puede considerar que, la dimensión condiciones de trabajo, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 6,1% consideran que está insatisfecho, mientras el 56,1% considera que está satisfecho y el 37,8% considera que está muy satisfecho.

Tabla 14 Dimensión reconocimiento personal y/o social

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	11	11,2
	Satisfecho	47	48,0
	Muy satisfecho	40	40,8
	Total	98	100,0

Fuente. Elaboración propia.

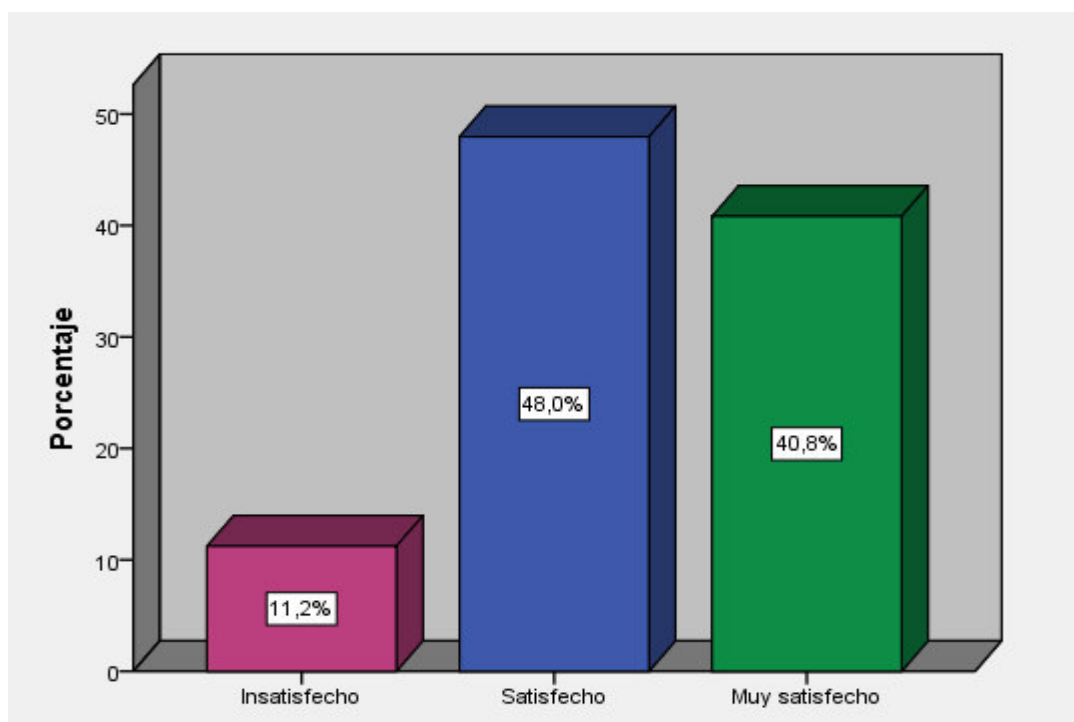


Figura 11 Dimensión reconocimiento personal y/o social

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias y el histograma se puede considerar que, la dimensión reconocimiento personal y/o social, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 11,2% consideran que está insatisfecho, mientras el 48% considera que está satisfecho y el 40,8% considera que está muy satisfecho.

Tabla 15 Dimensión Beneficios Económicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	8	8,2
	Satisfecho	46	46,9
	Muy satisfecho	44	44,9
	Total	98	100,0

Fuente. Elaboración propia.

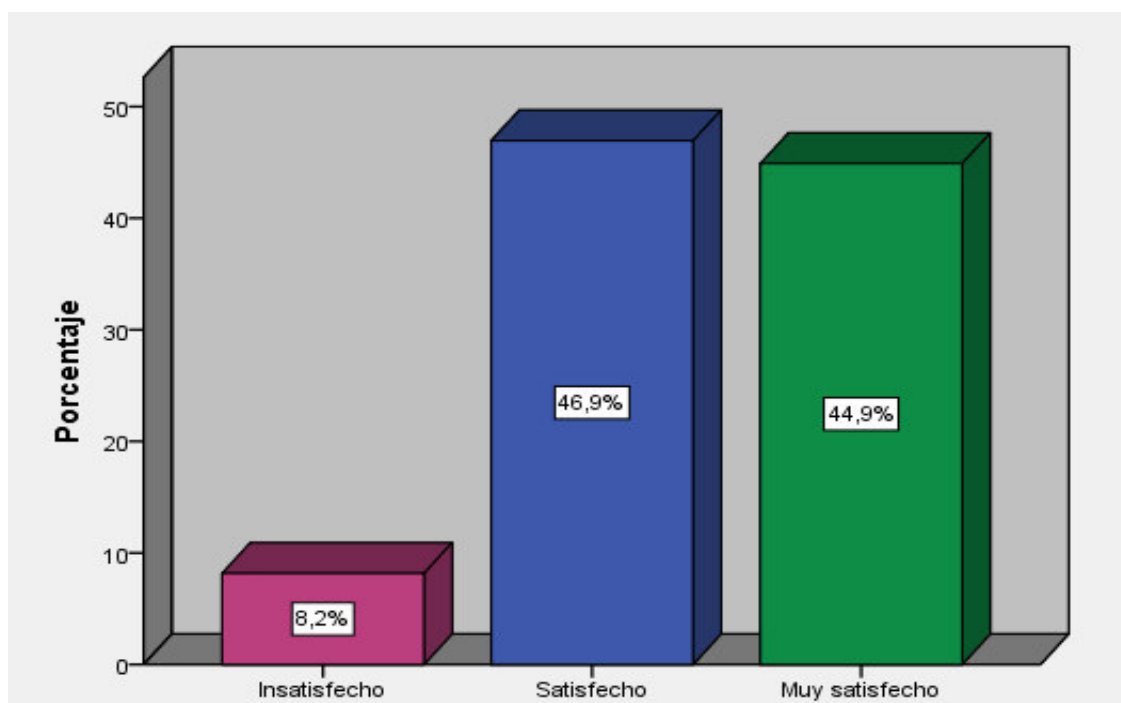


Figura 12 Dimensión beneficios económicos

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias y el histograma se puede considerar que, la dimensión beneficios económicos, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 8,2% consideran que está insatisfecho, mientras el 46,9% considera que está satisfecho y el 44,9% considera que está muy satisfecho

4.3. Contratación de hipótesis

4.3.1. Prueba de normalidad de datos

Como la muestra en la presente investigación es mayor a 50 se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov obteniéndose como resultado:

Tabla 16 Prueba de normalidad de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,314	98	,000
Satisfacción laboral	,369	98	,000

Fuente. Elaboración propia.

“De acuerdo con los resultados estadístico en los que se evidencia que el valor de Sig < 0,05 en ambas variables se afirma que no hay una distribución normal de los datos, por ello se utilizara como estadístico para la contratación de las hipótesis el estadístico de correlación de Rho de Spearman” (Supo, 2014).

4.3.2. Prueba de hipótesis general

Hipótesis general alterna (HA)

Existe una relación directa y significativa entre la evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Hipótesis general nula (HO)

No existe una relación directa y significativa entre la evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

“Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014)

Tabla 14

Correlación entre el “clima organizacional” y “la satisfacción laboral”

Tabla 17 Correlación entre el “clima organizacional” y “la satisfacción laboral”

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional		
	Coeficiente de correlación	1,000	,775
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	98	98

. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia.

“En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,775 lo que se interpreta como alta correlación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) ” (Supo, 2014); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera.

4.3.3. Prueba de hipótesis específicas

a) Primera hipótesis específica

Hipótesis alterna (HA)¹

Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y Significación de tareas según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Hipótesis general nula (HO)

No existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y Significación de tareas según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

“Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014).

Tabla 18 Correlación entre el clima organizacional y la significación de tareas

			Clima organizacional	Significación tareas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,682
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Significación tareas	Coefficiente de correlación	,682	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia.

“En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica primera: al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,682, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$)” (Supo, 2014); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el clima organizacional se relaciona significativamente con la significación de tareas según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera.

b) Segunda hipótesis específica

Hipótesis alterna (HA)²

Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y condiciones de trabajo según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Hipótesis general nula (HO)

No existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y condiciones de trabajo según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

“Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014)

Tabla 19 Correlación entre el clima organizacional y las con las condiciones de trabajo

			Clima organizacional	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,603
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,603	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia.

“En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica segunda: al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de

Spearman = 0,603, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$)” ” (Supo, 2014); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera.

c) Tercera hipótesis específica

Hipótesis alterna (HA)³

Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Hipótesis general nula (H₀)

No existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

“Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014).

Tabla 20 Correlación entre el clima organizacional y el reconocimiento del personal y/o social

		Clima organizacional	Reconocimiento
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,703
		Sig. (bilateral)	,000
		N	98
	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	98

. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia.

“En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica tercera: al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,703, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$)” (Supo, 2014); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el clima organizacional se relaciona significativamente con el reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera

d) Cuarta hipótesis específica

Hipótesis alterna (HA)⁴

Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y beneficios económicos de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

Hipótesis general nula (HO)

No existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y beneficios económicos de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.

“Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística

Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula” (Supo, 2014).

Tabla 21 Correlación entre el clima organizacional y los beneficios económicos

			Clima organizacional	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,479
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente. Elaboración propia.

“En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica tercera: al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,479, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$)” (Supo, 2014); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el clima organizacional se relaciona significativamente con los beneficios económicos según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera

4.4. Discusión de resultados

En la presente tesis se pudo analizar y afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,775; al respecto es necesario precisar que como señalo Polanco (2014), en su investigación referida al “Clima

organizacional y satisfacción laboral del docente, los resultados permitieron al autor establecer la existencia en las escuelas de un liderazgo participativo en los directores, comunicación entre ellos y los docentes, autonomía en la realización de su trabajo”.

De la Luengo (2013) realizó su investigación sobre “Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional, lo cual establece una relación positiva entre la Aplicación de los estímulos organizacionales y el clima organizacional, ello permitirá que los trabajadores desarrollen bien su trabajo que se sientan satisfechos con la labor que realizan en la institución, considerando que todos aportamos en la institución para lograr brindar un servicio de calidad”.

Caal (2015) en su tesis sobre “clima organizacional” y “la satisfacción laboral”, evidencio que existe relación significativa entre la variable “clima organizacional” y “la satisfacción laboral”, es decir a mayor clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral; así mismo Quispe (2015) en su tesis “titulada Clima organizacional y desempeño laboral en la cual llegó a concluir que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral”.

En cuanto a las hipótesis específicas primera se pudo afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con la significación de tareas según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,682; “en cuanto a la significación de tareas, la persona se encuentra satisfecha con la labor que realiza

genera cambios positivos' para Atalaya (1999), los trabajadores que “encontramos significación en la tarea que realizamos preferimos puestos donde podamos aplicar nuestras habilidades y capacidades que nos generen estímulos intelectuales; mientras que los puestos de trabajo que tienen pocos retos pueden causar frustración y fracaso”.

En la segunda hipótesis se pudo afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,603; se “precisa que un ambiente de trabajo cómodo agradable nos permite realizar bien nuestra labor” Atalaya (1999) sostiene “que muchos trabajadores nos preocupamos por nuestro ambiente laboral que nos brinde las facilidades necesarias como entornos seguros, cómodos, limpios nos ayudaran para realizar un buen trabajo, ello es un estímulo para mejorar nuestro clima como organización”.

En cuanto a la tercera hipótesis específica se pudo afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con la reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,703; se precisa “que el trabajo que realizamos sirve también para lograr un reconocimiento no solo personal lo cual se refleja en la satisfacción con la que lo ejecutamos, a lograr ascensos, esto también nos motiva a lograr reconocimientos sociales”, Gonzales (2006) “manifiesta que en lo referente a la política de promociones que aplica la organización, la satisfacción laboral existirá cuando el

sujeto perciba que la política se ha llevado a cabo con claridad y con absoluta equidad. Todo ello va a contribuir a que el trabajador realice su labor de la mejor forma posible y que por lo tanto se produzca una alta productividad por su parte”.

Uria (2011) en su tesis el “clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, en la que señalo que el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario; existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos”.

Finalmente se pudo afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con los beneficios económicos según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,479, al respecto “muchas veces se le considera al dinero como un reforzador universal ya que con él se pueden adquirir diversos tipos de refuerzos, prevenir necesidades futuras. La gente no trabaja por el dinero en sí mismo, que es un papel sin valor intrínseco; trabaja por que el dinero es un medio para obtener cosas y es un medio para satisfacer otras necesidades que les dan status” social y laboral” Fuentes (2012) “manifiesta que los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Varios estudios han demostrado que la compensación es la

característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados”

CONCLUSIONES

Primera:

Se concluye que el “clima organizacional” se relaciona significativamente con la “satisfacción laboral” de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera”, ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,775; de lo cual se entiende que es posible establecer una relación entre las variables indicando que en un trabajador determinado que tiene una alta percepción del “clima organizacional” también se tiene un alto nivel de “satisfacción laboral”.

Segunda:

Se concluye que el “clima organizacional” se relaciona significativamente con la significación de tareas según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera”, ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,682, mostrando que existe la relación positiva ya que Rho de Spearman es positivo, sin embargo, el hecho que no sea muy cercano a uno permite evidenciar que no es lineal y poco significativo.

Tercera

Se concluye que el “clima organizacional” se relaciona poco significativamente con las condiciones de trabajo según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera”, ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,603, la positividad de este coeficiente

muestra que la relación es positiva , pero el hecho de que el coeficiente tenga valores lejanos de 1 muestra la poca linealidad de la relación y poco significativo.

Cuarta

Se concluye que el “clima organizacional” se relaciona significativamente con el reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera”, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,703, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$). el alto valor del coeficiente de Spearman muestra una relativa linealidad y una significatividad relativamente alto mostrando que la relación es eficiente entre las dimensiones/.

Quinta

Se concluye que el el “clima organizacional” se relaciona de manera no significativamente con los beneficios económicos según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera”, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,479, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$). El coeficiente de correlación Spearman más bajo que 0.5 por tanto se indica que la relación, si bien existe pero que no es significativa.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere a las instituciones y al estado poner en prácticas capacitación orientadas al desarrollo del clima organizacional, como se ha visto un buen clima organizacional brinda un buen clima laboral, lo cual redundará en beneficios para los estudiantes. Es importante que se pueda aprovechar la relación mostrada en la investigación.
- Se recomienda a los directivos capacitarse en técnicas para la solución de conflictos, toma de decisión y coaching de tal manera que estas técnicas puedan ayudar a un buen desarrollo organizacional y con ello un buen clima laboral y una eficiencia de los docentes en el aula.
- Se recomienda la utilización de las tecnologías de comunicación para el establecimiento de las comunicaciones entre trabajadores admirativos y personal docente de tal manera que puedan mejorar las relaciones y el clima organizacional.
- Se recomienda la repitencia de la presente investigación en otros contextos geográficos de tal manera que se pueda corroborar los hallazgos encontrados en la presente investigación.
- Se recomienda a los directivos implementar jornadas pedagógicas sobre actividades en la institución educativa, que les permita sentirse motivados y satisfechos de su labor pedagógica
- A la institución si bien en cuanto a beneficios económicos no están en la potestad de manejarlo ya que ello es político de estado, pero se puede establecer en la institución políticas de reconocimiento y/ estímulo al trabajo

sobresaliente del trabajador de manera que sienta que su trabajo es valorado por la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. (2012). *CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VENTANILLA SEGÚN LA PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación (tesis en Gestión de la Educación) UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA. LIMA,.
- Alí, L. (2010). *Psicología para el docente. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. México: Universidad de Guanajuato.
- Ascarza, K. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013*. (tesis inedita de maestría en Gestión de la Educación) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.
- Atalaya, M. (1999). *SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD*. Revista de Psicología - Año III N° 5 Setiembre .
- Bain, D. (2003). *La productividad*. . Colombia: McGraw-Hill.
- Barraza, A. y. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México. .
- Bernal, A. (s.f.). *EL CONCEPTO DE AUTORREALIZACIÓN COMO IDENTIDAD PERSONAL. UNA REVISIÓN CRÍTICA*. Recuperado el 23 de marzo de 2019, de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/51291/art_1.pdf?sequence=1
- Brunet, L. (1989). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Caal, B. (2015). *SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL, EVALUACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA*. (tesis para el grado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS) UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS. GUATEMALA.

- Cabero, A. J. (2009). *Construcción de un instrumento para la evaluación de las estrategias de enseñanza de cursos telemáticos de formación universitaria*. Mexico DF: edutec no. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. (grado de Bachiller en Administración con Mención en Dirección de Empresas) FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS.
- Cacho, S. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo bajo régimen del D. Leg. N° 1057 del Registro de Propiedad Vehicular de Lima, 2014*. . (TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA) UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO. PERÚ, LIMA.
- Castro, L. (2016). *La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración*. (Para optar el grado de Magister mención en Gestión Empresarial) UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. LIMA, PERÚ.
- Chiang, M. S. (2007). *Fundación Dialnet*. Recuperado el 19 de marzo de 2019, de Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234840>
- Chiavenato, I. (1999). *“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”*. QUINTA EDICIÓN. Editorial Mc Graw Hill.
- Cruz, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014*. Tesis de maestría en Administración de la Educación) ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, Lima - Perú.
- Dormann, C. y. (2010). *Job Satisfaction: a meta analysis of Stabilities*. Journal of Organizational Behavior, 22, 483-504. .
- Fuentes, M. (1994). *Tecnologías sociales, Relaciones Públicas y Comunicación Organizacional*. . Universidad Católica Santa María. Arequipa, Perú.
- Gómez, R. (2007). *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/221/ .

- Gonçalves, A. (diciembre de 1997). *“Dimensiones del Clima Organizacional”*.
Recuperado el 19 de marzo de 2019, de
<http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Guillén, J. y. (2000). *Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales*. .
México: Ed. McGraw-Hill. .
- Hernández S., R., Fernández C., C., & Baptista L., M. (2016). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: Mexicana.
- Hernández, V. (2014). *Análisis de la relación entre clima organizacional y la creatividad en las agencias publicitarias*. (tesis de grado en Comunicación Publicitarias) Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. . (Tesis Doctoral).
Universidad de Playa Ancha, Chile.
- Jiménez, D. (2013). *Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia: un análisis conjunto para el segundo trimestre del año 2012*. (Tesis de maestría).
Universidad del Valle. Cali, Colombia.
- Lasluisa L., L. E. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Llanos E., M. (2016). *La cultura organizacional: eje de acción de la gestión humana*. Sambodornón.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. . In Dunnette. Handbook of industrial and organizationa psychology. Chicago, United States: Rand McNally College Ed. .
- Luengo, Y. (2013). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE EN CENTROS DE EDUCACIÓN INICIAL*. (tesis de maestría en GERENCIA DE ORGANIZACIONES EDUCATIVAS)FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD DEL ZULIA.
Maracaibo, Venezuela.
- MARINA, J. (1998). *La selva del lenguaje. Introducción a un diccionario de los sentimientos*. Barcelona: Anagrama.
- Martinez, D. y. (2007). *La Elaboración del Plan Estratégico y su Implementación a través del Cuadro Integral*. . España (1º Edición). Editorial Díaz de Santos.

- Meléndez N., R. R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el período 2013-2014*. Quito.
- Minedu. (2003). *LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Ley Nro. 28044*. Recuperado el 25 de marzo de 2019, de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Minedu. (2007). *Proyecto educativo nacional AL 2021*. Consejo Nacional de Educación. Lima, Perú.
- Onofre P., L. M. (2014). *El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el desempeño laboral*. Quito.
- Palma, S. (2000). *Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias*. . Revista de Investigación en Psicología, Vol. 3, Nº 1 Lima: UNMSM.
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral*. Manual (primera edición). Perú, Lima. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SP_C_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pelaes, O. (2018). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. (optar el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativas) UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. Lima, Perú.
- Pérez, N. y. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONÍA PERUANA, PERÍODO 2013*. (tesis para obtener el grado de maestría en Gestión empresarial) UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA. Iquitos, Perú.
- Polanco, C. (2014). *“El Clima y la Satisfacción Laboral en los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés”*. (tesis de maestria en Gestión de la Educación) Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa, República de Honduras.

- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas*. (tesis de grado) universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú.
- RAE. (2014). RAE. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=Pw7w4I0>
- Rivas, L. (2017). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015*. (tesis para obtener el grado de doctora en Educación) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega. México. D.F.
- Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista Educación en Valores. Vol. 1 N° 25. Enero - Junio 2016 pp. 3-18.
- Sánchez L., M. A. (2017). *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el sector del calzado en la Provincia de Tungurahua*. Ambato.
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. MAYO-AGOSTO 2004. Año 10, Número 27. Obtenido de https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf
- Schneider, B. (1983). *Individual differences and organizational*. . The research questionnaire.
- Serna, H. (2009). *Gerencia estratégica, Planificación y Gestión: teoría y metodología*. Colombia. Editores SA.
- Sierra, L. (2015). *SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR DOCENTES DE INSTITUCIONES DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA DE LA UNIÓN COLOMBIANA DEL SUR*. (tesis de grado de Maestría en Educación). Universidad de Montemorelos (Facultad de Educación). Montemorelos, México.
- Sum, M. (2015). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL*. (LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL) UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR. QUETZALTENANGO, Guatemala.
- Supo, J. (2014). *Cómo probar una hipótesis*. Lima: Bioestadístico. Obtenido de www.bioestadistico.com

Toro, F. (2005). *Clima organizacional. Perfil de empresas Colombianas.* . Medellín: Cincel.

Velázquez, R. (2012). "*La satisfacción laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio*". REVISTA: Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 163, 2012.

Vexler, I. (2004). *Informe sobre la Educación Peruana Situación y perspectivas.* CEPAL: Financiamiento y Gestión de la Educación en América Latina y el Caribe. Julio 2004.

Wompner, F. y. (2007). "*Aprender a aprender. Un método valioso para la educación superior.*". en Observatorio de la Economía Latinoamericana 72, enero 2007

ANEXO

ANEXO 01:

Tabla 22 Matiz de consistencia I

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”?</p> <p>Problemas específicos: Qué relación existe entre clima organizacional y Significación de tareas según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”?</p> <p>Qué relación existe entre clima organizacional y condiciones de trabajo según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”?</p> <p>¿Qué relación existe entre clima organizacional y reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”?</p> <p>¿Qué relación existe entre clima organizacional y beneficios económicos de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación existe entre la evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación existe entre clima organizacional y Significación de tareas según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.</p> <p>Describir la relación existe entre clima organizacional y condiciones de trabajo según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.</p> <p>\Establecer relación existe entre clima organizacional y reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.</p> <p>d) Identificar la relación existe entre clima organizacional y beneficios económicos de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.</p>	<p>Hipótesis principal: Existe una relación directa y significativa entre la evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.</p> <p>Hipótesis específicas \ Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y Significación de tareas según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y condiciones de trabajo según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y beneficios económicos de los trabajadores de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.</p> <p>de la “Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera del distrito de Machala, provincia de Oro en el año 2017”.</p>	<p>Variable clima organizacional 1.- Autorrealización 2.- Involucramiento laboral 3.- Monitoreo 4.- Comunicación 5.- Condiciones laborales</p> <p>Variable satisfacción laboral 1.- Significación tarea 2.- Condiciones de trabajo 3.- Reconocimiento personal y/o social 4.- Beneficios económicos</p>

Fuente. Elaboración propia.

ANEXO 02: Matriz de consistencia II

Tabla 23 Matiz de consistencia II

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>La presente investigación, es sustantiva, y Descriptivo-Explicativa. Es Descriptiva, por cuanto tiene la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto.; y es Explicativa, en la medida que se analizan las causas y efectos de la relación entre variables. BERNAL (2000) ¹. ()</p> <p>DISEÑO: Consideramos que sigue un diseño correlacional por cuanto este tipo de estudio está interesado en la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existentes entre fenómenos ó eventos observados, según explica CASTRO (1999). El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño: ² ()</p>	<p>POBLACION: La población está constituida por 130 personas que laboran en la institución educativa Victor Antonio Moreno Mosquera</p> <p>MUESTRA: Será una muestra estadísticamente representativa, y la fracción de afijación, calculada mediante la aplicación de la siguiente fórmula estadística, sólo para estudiantes.</p> $n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{(N-1) E^2 + Z^2 * P * Q}$ <p>Quedando un total de 98 personas</p>	<p>1. Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario,</p> <p>2. Técnica de procesamiento de datos, y su instrumento las tablas de procesamiento de datos para tabular, y procesar los resultados de las encuestas</p> <p>3. Técnica del Fichaje y su instrumento las fichas bibliográficas, para registrar la indagación de bases teóricas del estudio</p>	<p>Los resultados descriptivos son presentados en tablas de frecuencias y porcentajes acompañado de un grafico de barras.</p> <p>Para la estadística inferencial se realizo la prueba de correlación Rho de Spermann</p>

<div><div>O_y r $\mathbf{M} O_x$ r O_z</div></div>				
---	--	--	--	--

Fuente. Elaboración propia.

ANEXO 03: Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Tabla 24 Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Autorrealización	Posibilidades de desarrollo personal	1,2,3	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Desfavorable
Involucramiento laboral	Identificación con los valores organizacionales.	4,5,6		Favorable
	Compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización.			Muy favorable
Monitoreo	Evaluación del trabajo. Orientación en las tareas.	7,8,9		
Com Fuente. Elaboración propia.unicación	Grado de fluidez, celeridad, coherencia y Precisión de la comunicación interna.	10,11,12		

Condiciones laborales	Reconocimiento de contar con los elementos materiales. Reconocimiento de contar con los elementos económicos. Reconocimiento de contar con los elementos psicosociales	13,14,15		
-----------------------	--	----------	--	--

Fuente. Elaboración propia.

ANEXO 04: Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

Tabla 25 Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango de la Variable
Significación tarea	Disposición al trabajo en función del esfuerzo requerido.	1,2,3	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Insatisfecho Medianamente satisfecho Satisfecho
Condiciones de trabajo	Disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.	4,5,6		
Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento propio con respecto a los logros obtenidos.	7,8,9		
Beneficios económicos	Disposición al trabajo en función a incentivos	10,11,12		

Fuente. Elaboración propia.

ANEXO 05: Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO

CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Estimado a continuación le presento un cuestionario con una serie de enunciados con la intención de conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas. Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas. Responda con honestidad y objetividad las siguientes preguntas de acuerdo a la escala de valores:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	02	03	04	05

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		S(5)	CS(4)	NO(3)	Av(2)	N(1)
	Variable 1: Clima organizacional					
	Dimensión 1: Autorrealización					
01	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
02	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
03	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permiten el desarrollo del personal.					
	Dimensión 2: Involucramiento laboral					
04	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
05	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					

06	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo de personal.					
	Dimensión 3: Monitoreo					
07	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
08	Se reconocen los logros en el trabajo.					
09	Existe un trato justo en la institución.					
	Dimensión 4: Comunicación					
10	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
11	La información fluye adecuadamente.					
12	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
	Dimensión 5: Condiciones laborales					
13	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
14	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
15	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					



CUESTIONARIO

SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones:

Estimado a continuación se le presenta un cuestionario con una serie de enunciados con la intención de conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas. Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas. Responda con honestidad y objetividad las siguientes preguntas de acuerdo a la escala de valores:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	02	03	04	05

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		S(5)	CS(4)	NO(3)	Av(2)	N(1)
	Variable 1: Satisfacción laboral					
	Dimensión 1: Significación tarea					
01	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
02	Me gusta el trabajo que realizo.					
03	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.					
	Dimensión 2: Condiciones de trabajo					
04	El ambiente donde trabajo es confortable.					
05	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.					

06	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
	Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social					
07	Me siento útil con la labor que realizo.					
08	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
09	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
	Dimensión 4: Beneficios económicos					
10	Me siento conforme con lo que gano.					
11	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
12	Me agrada que me den trabajos de mayores límites para reconocer mis méritos.					

ANEXO 06: Base de datos de la variable clima organizacional

	1	2	3	D1	4	5	6	D2	7	8	9	D3	10	11	12	D4	13	14	15	D5	TOTAL
1	1	4	3	8	3	2	1	6	1	3	5	9	2	1	4	7	1	1	1	3	33
2	3	4	1	8	1	4	5	10	3	1	4	8	4	5	5	14	3	2	3	8	48
3	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	59
4	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	4	11	3	4	4	11	53
5	4	4	3	11	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	4	10	50
6	5	5	4	14	4	5	4	13	5	4	3	12	5	4	5	14	5	4	5	14	67
7	3	3	4	10	2	3	3	8	3	4	5	12	3	3	3	9	3	3	3	9	48
8	4	4	5	13	4	3	3	10	3	4	3	10	3	3	3	9	3	5	4	12	54
9	5	5	4	14	5	4	5	14	5	4	5	14	4	5	5	14	5	4	5	14	70
10	5	3	2	10	3	4	4	11	5	3	5	13	4	4	4	12	5	4	5	14	60
11	3	3	4	10	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	10	3	4	3	10	48
12	5	4	4	13	5	3	5	13	5	4	5	14	3	5	3	11	5	5	5	15	66
13	3	2	2	7	4	4	3	11	4	2	2	8	4	3	3	10	4	1	3	8	44
14	5	4	3	12	4	5	5	14	4	3	3	10	5	5	5	15	4	4	5	13	64

15	5	5	5	15	5	4	5	14	5	4	4	13	4	5	4	13	5	5	5	15	70
16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	5	13	4	5	4	13	63
17	4	3	3	10	2	3	3	8	2	1	5	8	3	3	4	10	2	3	4	9	45
18	3	5	2	10	5	2	4	11	3	4	2	9	2	4	2	8	3	4	3	10	48
19	3	3	2	8	4	5	4	13	2	3	2	7	5	4	4	13	2	5	4	11	52
20	4	4	3	11	4	5	5	14	3	3	3	9	5	5	5	15	3	2	4	9	58
21	5	4	5	14	5	5	4	14	4	3	5	12	5	4	5	14	4	3	3	10	64
22	4	5	3	12	5	5	5	15	3	4	3	10	5	5	3	13	3	4	3	10	60
23	4	5	3	12	5	5	5	15	3	4	3	10	5	5	3	13	3	5	5	13	63
24	4	4	3	11	4	4	5	13	3	3	5	11	4	5	5	14	3	5	3	11	60
25	4	3	2	9	4	3	4	11	1	2	4	7	3	4	4	11	1	2	4	7	45
26	4	4	4	12	5	4	4	13	3	4	4	11	4	4	4	12	3	2	3	8	56
27	5	5	5	15	5	4	4	13	4	5	5	14	4	4	4	12	4	3	4	11	65
28	5	3	3	11	3	3	2	8	3	3	1	7	3	2	3	8	3	5	3	11	45
29	4	5	4	13	3	3	4	10	4	4	4	12	3	4	4	11	4	3	5	12	58
30	3	5	3	11	3	4	3	10	5	3	5	13	4	3	3	10	5	3	5	13	57
31	4	5	3	12	5	5	5	15	4	3	5	12	5	5	5	15	4	5	3	12	66
32	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	2	11	71
33	5	3	2	10	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	4	13	5	4	3	12	64

34	5	5	3	13	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	5	14	71
35	5	5	4	14	4	5	4	13	4	3	5	12	5	4	2	11	4	3	2	9	59
36	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	2	8	3	3	2	8	3	3	4	10	45
37	5	4	3	12	4	5	3	12	1	3	4	8	5	3	4	12	1	5	5	11	55
38	3	4	4	11	3	4	4	11	4	5	5	14	4	4	5	13	4	3	5	12	61
39	5	5	4	14	4	5	5	14	4	3	5	12	5	5	4	14	4	3	4	11	65
40	5	4	3	12	5	4	5	14	5	3	4	12	4	5	5	14	5	3	5	13	65
41	4	4	3	11	3	4	4	11	5	3	5	13	4	4	4	12	5	3	5	13	60
42	3	4	2	9	3	3	3	9	3	3	5	11	3	3	5	11	3	3	2	8	48
43	3	3	4	10	2	3	2	7	2	3	2	7	3	2	4	9	2	5	5	12	45
44	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	4	4	4	12	71
45	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	3	11	5	3	5	13	61
46	5	4	3	12	4	5	4	13	4	3	5	12	5	4	5	14	4	4	4	12	63
47	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	4	13	4	5	5	14	5	2	5	12	67
48	4	4	3	11	4	5	3	12	3	2	5	10	5	3	5	13	3	5	5	13	59
49	5	4	5	14	4	4	5	13	5	5	5	15	4	5	4	13	5	3	4	12	67
50	4	4	2	10	5	3	3	11	4	3	4	11	3	3	3	9	4	4	4	12	53
51	3	5	5	13	5	5	5	15	5	3	3	11	5	5	5	15	5	3	5	13	67
52	5	5	4	14	5	4	4	13	5	5	4	14	4	4	4	12	5	5	5	15	68

53	2	3	2	7	3	4	5	12	4	3	3	10	4	5	4	13	4	2	3	9	51
54	3	3	4	10	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	4	14	4	3	3	10	61
55	4	4	1	9	4	3	2	9	3	3	5	11	3	2	4	9	3	4	4	11	49
56	1	2	1	4	5	5	4	14	2	1	2	5	5	4	5	14	2	1	2	5	42
57	1	2	1	4	2	3	4	9	3	2	1	6	3	4	2	9	3	1	2	6	34
58	3	3	2	8	4	5	4	13	4	2	3	9	5	4	5	14	4	3	3	10	54
59	4	4	3	11	3	4	3	10	3	3	5	11	4	3	3	10	3	4	4	11	53
60	5	5	2	12	5	5	5	15	3	3	5	11	5	5	5	15	3	5	5	13	66
61	5	3	4	12	4	3	3	10	3	4	5	12	3	3	3	9	3	5	3	11	54
62	4	3	2	9	4	4	4	12	4	2	3	9	4	4	4	12	4	4	3	11	53
63	3	4	3	10	3	4	3	10	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	4	11	54
64	5	4	5	14	2	4	5	11	2	4	5	11	4	5	5	14	2	5	4	11	61
65	4	4	4	12	2	2	4	8	3	3	3	9	2	4	2	8	3	4	4	11	48
66	5	3	4	12	2	2	3	7	3	3	4	10	2	3	3	8	3	5	3	11	48
67	4	3		7	4	4	3	11	5	2	5	12	4	3	5	12	5	4	3	12	54
68	3	3	2	8	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	4	3	3	10	53
69	5	4	1	10	5	1	5	11	5	1	3	9	1	5	5	11	5	5	4	14	55
70	3	3	5	11	4	3	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10	3	3	3	9	51
71	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	5	13	4	4	4	12	62

72	5	4	2	11	4	2	3	9	1	1	4	6	2	3	3	8	1	5	4	10	44
73	3	2	1	6	3	2	3	8	3	1	3	7	2	3	3	8	3	3	2	8	37
74	3	2	1	6	2	3	3	8	2	1	5	8	3	3	4	10	2	3	2	7	39
75	4	4	3	11	3	3	3	9	2	3	4	9	3	3	3	9	2	4	4	10	48
76	4	4	2	10	3	3	3	9	2	2	2	6	3	3	3	9	2	4	4	10	44
77	4	4	5	13	4	4	5	13	5	4	5	14	4	5	4	13	5	4	4	13	66
78	5	3	4	12	2	2	3	7	5	4	5	14	2	3	3	8	5	5	3	13	54
79	4	4	3	11	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	58
80	5	5	5	15	5	5	5	15	3	5	5	13	5	5	5	15	3	5	5	13	71
81	5	5	5	15	4	5	5	14	4	4	4	12	5	5	5	15	4	5	5	14	70
82	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	14	72
83	5	3	3	11	4	3	2	9	4	2	3	9	3	2	4	9	4	5	3	12	50
84	3	3	4	10	3	3	3	9	4	2	4	10	3	3	3	9	4	3	3	10	48
85	3	3	1	7	3	3	4	10	3	1	5	9	3	4	4	11	3	3	3	9	46
86	5	4	3	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	5	4	13	62
87	1	4	3	8	5	5	5	15	1	3	5	9	5	5	5	15	1	1	4	6	53
88	3	4	1	8	5	5	5	15	3	1	4	8	5	5	5	15	3	3	4	10	56
89	4	4	4	12	5	5	4	14	4	3	4	11	5	4	4	13	4	4	4	12	62
90	4	3	3	10	5	5	5	15	3	3	4	10	5	5	5	15	3	4	3	10	60

91	4	4	3	11	4	5	4	13	3	3	3	9	5	4	2	11	3	4	4	11	55
92	5	5	4	14	4	3	3	10	5	4	3	12	3	3	2	8	5	5	5	15	59
93	3	3	4	10	4	5	3	12	3	4	5	12	5	3	4	12	3	3	3	9	55
94	4	4	5	13	3	4	4	11	3	4	3	10	4	4	5	13	3	4	4	11	58
95	5	5	4	14	4	5	5	14	5	4	5	14	5	5	4	14	5	4	4	13	69
96	5	3	2	10	5	4	5	14	5	3	5	13	4	5	5	14	5	5	5	15	66
97	3	3	4	10	3	4	4	11	3	3	3	9	4	4	4	12	3	3	4	10	52
98	5	4	4	13	3	3	3	9	5	4	5	14	3	3	5	11	5	3	3	11	58

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

	1	2	3	D1	4	5	6	D2	7	8	9	D3	10	11	12	D4	TOTAL
1	1	1	2	4	3	4	5	12	2	1	3	6	5	2	3	10	32
2	2	3	4	9	2	3	4	9	5	3	1	9	4	2	3	9	36
3	4	1	4	9	1	3	4	8	4	4	3	11	2	3	5	10	38
4	4	2	3	9	3	2	4	9	5	3	3	11	4	3	4	11	40
5	3	1	4	8	3	3	3	9	3	3	4	10	3	4	4	11	38
6	4	5	2	11	4	5	1	10	2	5	4	11	3	5	5	13	45
7	1	3	3	7	1	1	2	4	1	3	1	5	3	1	2	6	22
8	5	1	4	10	5	4	4	13	1	3	4	8	3	4	3	10	41
9	4	2	5	11	4	4	2	10	5	5	4	14	5	2	5	12	47
10	4	5	3	12	2	4	5	11	5	5	3	13	5	5	5	15	51
11	4	3	3	10	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	3	10	39
12	5	5	4	14	4	4	5	13	5	5	4	14	5	4	5	14	55
13	1	3	2	6	2	2	2	6	1	4	2	7	2	4	4	10	29
14	4	5	4	13	3	4	4	11	5	4	3	12	3	3	3	9	45
15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	14	4	3	4	11	55
16	5	4	4	13	4	5	5	14	3	4	4	11	5	5	5	15	53
17	1	4	3	8	1	1	3	5	1	1	1	3	1	3	1	5	21

18	4	3	5	12	2	4	3	9	5	3	4	12	2	4	5	11	44
19	4	3	3	10	2	3	3	8	3	2	3	8	2	3	5	10	36
20	4	4	4	12	3	4	3	10	4	3	3	10	3	4	4	11	43
21	4	5	4	13	5	3	5	13	5	4	3	12	5	3	4	12	50
22	3	4	5	12	3	3	5	11	3	3	4	10	3	5	5	13	46
23	1	4	1	6	3	1	5	9	1	3	1	5	1	5	5	11	31
24	4	4	4	12	3	4	5	12	5	3	3	11	5	3	3	11	46
25	2	4	3	9	2	3	4	9	5	1	2	8	4	2	2	8	34
26	3	4	4	11	4	3	5	12	5	3	4	12	4	3	3	10	45
27	5	5	5	15	5	5	4	14	5	4	5	14	5	5	5	15	58
28	3	5	3	11	3	2	2	7	3	3	3	9	1	2	3	6	33
29	3	4	5	12	4	4	5	13	5	4	4	13	4	3	4	11	49
30	3	3	5	11	3	3	4	10	5	5	3	13	5	5	4	14	48
31	3	4	5	12	3	5	5	13	5	4	3	12	5	5	5	15	52
32	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	60
33	5	5	3	13	2	4	5	11	5	5	5	15	5	5	5	15	54
34	3	5	5	13	3	4	5	12	5	4	5	14	5	5	4	14	53
35	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	3	11	5	3	4	12	51
36	4	3	3	10	3	2	3	8	2	3	3	8	2	3	4	9	35

37	3	5	4	12	3	4	5	12	3	1	3	7	4	4	5	13	44
38	4	3	4	11	4	3	5	12	5	4	5	14	5	5	4	14	51
39	5	5	5	15	4	4	5	13	5	4	3	12	5	4	4	13	53
40	5	5	4	14	3	4	3	10	4	5	3	12	4	5	5	14	50
41	4	4	4	12	3	3	4	10	3	5	3	11	5	3	3	11	44
42	3	3	4	10	2	4	5	11	5	3	3	11	5	3	3	11	43
43	3	3	3	9	4	2	5	11	3	2	3	8	2	3	3	8	36
44	5	5	5	15	5	4	5	14	5	4	5	14	5	3	3	11	54
45	3	4	4	11	4	3	4	11	4	5	4	13	4	3	3	10	45
46	5	5	4	14	3	3	5	11	5	4	3	12	5	4	3	12	49
47	5	5	4	14	5	4	4	13	5	5	4	14	4	5	5	14	55
48	1	4	1	6	3	1	5	9	1	3	1	5	1	1	4	6	26
49	4	5	4	13	5	4	5	14	5	5	5	15	5	3	3	11	53
50	2	4	4	10	2	4	4	10	4	4	3	11	4	4	3	11	42
51	1	3	5	9	5	4	3	12	5	5	3	13	3	3	5	11	45
52	4	5	5	14	4	4	5	13	4	5	5	14	4	3	3	10	51
53	2	2	3	7	2	4	3	9	5	4	3	12	3	4	3	10	38
54	4	3	3	10	4	4	4	12	3	4	4	11	4	5	4	13	46
55	2	4	4	10	1	3	5	9	4	3	3	10	5	5	5	15	44

56	1	1	2	4	1	4	2	7	3	2	1	6	2	5	2	9	26
57	2	1	2	5	1	3	4	8	2	3	2	7	1	3	1	5	25
58	4	3	3	10	2	5	5	12	3	4	2	9	3	4	4	11	42
59	4	4	4	12	3	3	4	10	4	3	3	10	5	3	3	11	43
60	5	5	5	15	2	2	5	9	3	3	3	9	5	3	5	13	46
61	5	5	3	13	4	4	5	13	5	3	4	12	5	5	5	15	53
62	3	4	3	10	2	4	4	10	4	4	2	10	3	4	4	11	41
63	4	3	4	11	3	4	4	11	4	4	4	12	4	3	4	11	45
64	4	5	4	13	5	5	5	15	5	2	4	11	5	2	3	10	49
65	4	4	4	12	4	1	3	8	4	3	3	10	3	2	2	7	37
66	4	5	3	12	4	3	3	10	5	3	3	11	4	5	3	12	45
67	4	4	3	11		5	5	10	5	5	2	12	5	5	5	15	48
68	4	3	3	10	2	4	5	11	5	4	3	12	4	3	3	10	43
69	3	5	4	12	1	2	5	8	5	5	1	11	3	1	5	9	40
70	3	3	3	9	5	3	4	12	4	3	4	11	4	3	4	11	43
71	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	5	13	4	3	4	11	47
72	1	5	4	10	2	4	4	10	4	1	1	6	4	5	5	14	40
73	3	3	2	8	1	2	3	6	4	3	1	8	3	3	2	8	30
74	3	3	2	8	1	4	4	9	5	2	1	8	5	2	4	11	36

75	4	4	4	12	3	3	4	10	3	2	3	8	4	4	4	12	42
76	4	4	4	12	2	3	3	8	4	2	2	8	2	1	1	4	32
77	4	4	4	12	5	4	3	12	4	5	4	13	5	5	5	15	52
78	5	5	3	13	4	3	3	10	5	5	4	14	5	4	3	12	49
79	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	3	11	4	4	4	12	44
80	4	5	5	14	5	4	5	14	5	3	5	13	5	5	4	14	55
81	4	5	5	14	5	5	5	15	5	4	4	13	4	4	4	12	54
82	5	5	4	14	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	5	15	57
83	5	5	3	13	3	3	4	10	3	4	2	9	3	4	2	9	41
84	3	3	3	9	4	2	5	11	2	4	2	8	4	5	5	14	42
85	3	3	3	9	1	4	5	10	5	3	1	9	5	5	3	13	41
86	5	5	4	14	3	4	4	11	5	4	4	13	5	4	4	13	51
87	1	1	4	6	3	4	5	12	4	1	3	8	5	5	5	15	41
88	2	3	4	9	1	3	4	8	5	3	1	9	4	5	5	14	40
89	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	3	11	4	3	5	12	46
90	4	4	3	11	3	3	4	10	5	3	3	11	4	3	4	11	43
91	3	4	4	11	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	4	11	40
92	4	5	5	14	4	5	5	14	5	5	4	14	3	5	4	12	54
93	3	3	3	9	4	4	5	13	3	3	4	10	5	4	5	14	46

94	5	4	4	13	5	4	4	13	4	3	4	11	3	4	4	11	48
95	4	5	5	14	4	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	34
96	4	5	3	12	2	4	5	11	5	5	3	13	5	5	5	15	51
97	4	3	3	10	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	3	10	39
98	5	5	4	14	4	4	5	13	5	5	4	14	5	4	3	12	53

